



**ITESO**

Universidad Jesuita  
de Guadalajara

# **Recuperación del Proyecto de Acompañamiento de los Trabajadores de Servicios Generales**

**Elaboró:**

Diana Astrid Aguiar Aguirre

**Centro de Acompañamiento y Estudios Juveniles**

**Jefa del Centro:**

Rosana Torres Esquivel

Guadalajara, Jal. 2 de julio de 2013

***Recuperación del Proyecto de Acompañamiento de los  
Trabajadores de Servicios Generales***

**2013, Instituto Tecnológico y de Estudios  
Superiores de Occidente (ITESO)**  
Periférico Sur Mamuel Gómez Morin 8585,  
Col. ITESO, Tlaquepaque, Jalisco, México, C.P. 45604.

# CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>I. JUSTIFICACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>II. HISTORIA DEL PROYECTO</b>	<b>7</b>
Etapa Inicial	7
Etapa de Consolidación	9
Etapa de Acomodación	10
Etapa del Limbo	11
Etapa Actual	11
<b>III. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO DEL PROYECTO</b>	<b>13</b>
Teología Latinoamericana de la Liberación	13
Comunidades Eclesiales de Base	15
Método del Ver, Juzgar y Actuar	17
Orientaciones Fundamentales del ITESO (OFIS)	19
Acompañamiento y Atención Pastoral en las Instituciones Jesuitas	21
<b>IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO</b>	<b>23</b>
Objetivos del proyecto	23
Participantes	24
Ejes del proyecto	25
Estrategias de Acompañamiento	25
<b>V. EVIDENCIAS Y EVALUACIONES DEL TRABAJO DE ACOMPAÑAMIENTO</b>	<b>34</b>
Evaluaciones del periodo 2000-2005	35
Evaluaciones del 2006	36
Evaluaciones del 2007	37
Evaluaciones del 2008	38
Evaluaciones del 2009	38
Evaluación realizada en el periodo de mayo – junio 2013	39
<b>VI. FRUTOS Y BENEFICIOS DEL PROYECTO DE ACOMPAÑAMIENTO</b>	<b>51</b>
<b>VII. RETOS ACTUALES DEL PROYECTO DE ACOMPAÑAMIENTO</b>	<b>55</b>
Retos a nivel institucional	55
Retos al interior del proyecto	55
<b>VIII. CONCLUSIONES</b>	<b>57</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>58</b>
<b>ANEXO 1: Fotografías de la Mezquita para archivo histórico</b>	<b>60</b>
<b>ANEXO 2: Algunos ejemplos de dinámicas</b>	<b>62</b>
<b>ANEXO 3: Encuesta sobre el proyecto de acompañamiento</b>	<b>65</b>

## INTRODUCCIÓN

---

El presente trabajo responde a la necesidad de recuperar y sistematizar los trece años de labor realizada en el Proyecto de Acompañamiento de los Trabajadores de Servicios Generales, de manera que a partir de la información obtenida, se pueda contar con un documento que sirva para dar a conocer lo principal del proyecto – sus ejes de trabajo, sus objetivos, su metodología, sus resultados –, y para respaldar y afianzar su caminar en los próximos años dentro del Centro de Acompañamiento y Estudios Juveniles (CJuven).

Con esta finalidad, para la realización de este trabajo se consideraron las siguientes fuentes de información: 1) Entrevistas realizadas al Coordinador del Proyecto; 2) Entrevistas realizadas a trabajadores que participan en el proyecto; 3) Entrevista a un Sacerdote Jesuita relacionado con este proceso de acompañamiento; 4) Encuestas a trabajadores de servicios generales; 5) Evaluaciones de años pasados, realizadas por el coordinador; e 6) Información bibliográfica que desde su inicio ha servido como marco teórico y conceptual del proyecto.

A través del documento, los datos resultantes de la recuperación de información se organizan en capítulos que facilitan la lectura y que permiten el acercamiento gradual a cada uno de los pilares del proyecto. Los capítulos se presentan de la siguiente manera:

- I. Justificación
- II. Historia del Proyecto
- III. Marco Conceptual y Teórico del Proyecto
- IV. Metodología del Proyecto
- V. Evidencias y Evaluaciones del Trabajo de Acompañamiento
- VI. Frutos y Beneficios del Proyecto de Acompañamiento
- VII. Retos Actuales del Proyecto de Acompañamiento
- VIII. Conclusiones

## I. JUSTIFICACIÓN

---

“El ITESO intenta ser ante todo una universidad: lugar en que confluyen todos los miembros de la comunidad universitaria para la búsqueda de la verdad, para la creación y transmisión de la cultura y para la aplicación de la verdad descubierta a formas experimentales de convivencia cada vez más humanas y más justas”.<sup>1</sup>

Desde su inicio, el ITESO como universidad fue confiada a la Compañía de Jesús y, como parte de ella, quiere hacer vida universitaria al modo propuesto en el carisma de San Ignacio. Con este objetivo “se ha recomendado a la comunidad universitaria y a las diferentes dependencias de la organización institucional de esta universidad, acciones y actividades con las que se refuerce la presencia actuante del estilo ignaciano.”<sup>2</sup>

Las Orientaciones Fundamentales del ITESO (OFIS) afirman: “Se requiere la participación a diferentes niveles y el compromiso, que esperamos sea cada vez más ampliamente asumido por todos los miembros de la comunidad universitaria: directores, maestros, alumnos, personal administrativo y de servicio. Sólo en la medida en que intentemos vivir lo que proclamamos podremos cooperar al desarrollo del ITESO como universidad de inspiración cristiana que asume como tarea la de realizar en este mundo una sociedad inspirada en los valores que Él nos vino a mostrar” (P. 27).

Como parte de su compromiso, los centros educativos de la Compañía de Jesús ofrecen a todos los miembros de la comunidad una atención pastoral, con el fin de despertar y robustecer en ellos el compromiso de la fe personal.<sup>3</sup>

Para el caso de los trabajadores de la oficina de servicios generales, fue a partir del año 2000 cuando se estableció, por encargo de David Fernández SJ, en ese entonces Rector del ITESO, un proceso pastoral y de acompañamiento que se encargara de las áreas de: aseo, mantenimiento, jardinería, seguridad, y algunas otras áreas de servicios dentro de la universidad.

---

1. Documento del Modelo Educativo del ITESO: Un conjunto de principios y criterios que orientan los procesos de aprendizaje en los programas de licenciatura.

2. Orientaciones del Consejo Universitario para traducir el estilo ignaciano en la vida institucional del ITESO. Consejo Universitario. Octubre de 2011.

3. Características de la educación de la Compañía de Jesús, ITESO, 2001.

Este proceso pastoral y de acompañamiento tendría como propósito principal el acompañar, es decir, “el estar con el otro”, atendiendo la integralidad de las personas desde una visión cristiana. Como proyecto, el proceso ha buscado brindar un espacio de mucha confianza en donde los trabajadores puedan reflexionar sobre sus vidas, desde una guía espiritual, cristiana e ignaciana, que les permita reforzar los valores de respeto, diálogo, reflexión y compromiso; valores ignacianos que busca transmitir la tradición jesuita de la universidad.

El proceso pastoral y de acompañamiento de los trabajadores de servicios generales ha trabajado bajo una propuesta metodológica particular que se apoya en cinco ejes que direccionan su trabajo. Con estos esfuerzos, en sus ya trece años de existencia, el proyecto ha podido evidenciar frutos y beneficios a diferentes niveles y en distintas áreas del desarrollo de una persona; entre estos frutos se encuentran: 1) superación personal, en los ámbitos psicoafectivo, educativo y relacional; 2) aplicación de la experiencia en beneficio del ambiente familiar; 3) integración entre los compañeros de trabajo; y, 4) fortalecimiento del área espiritual.

En la actualidad, el área de servicios generales está conformada por 192 trabajadores, de los cuales, aproximadamente un 85% se han podido ver beneficiados de algún modo por alguna de las actividades del proyecto de acompañamiento.

Permitir que dentro de su área laboral puedan sentirse acompañados; poder ayudar al proceso de liberación personal desde la visión de la espiritualidad cristiana a manera de San Ignacio; trabajar por formar una comunidad universitaria en donde todos comulguemos con los valores de amor, respeto, diálogo y justicia social; todos estos son frutos a los que abona el esfuerzo continuo de proyectos como el que se presenta en este documento.

## II. HISTORIA DEL PROYECTO

### Etapa Inicial

Desde sus orígenes, el ITESO como parte de la compañía de Jesús, ha puesto especial atención al acompañamiento de los trabajadores que forman parte de su comunidad universitaria. Para el caso de los trabajadores de servicios generales, antes de formalizar la existencia de un proyecto de acompañamiento, algunos jesuitas y laicos realizaban ejercicios espirituales y actividades con ellos con el objetivo de promover una formación ignaciana y un crecimiento personal.

En el año de 1999, David Fernández SJ, quien fungía como Rector en ese momento, invitó a Juan N. Martínez Prieto para que coordinara un proceso de pastoral de los trabajadores de servicios generales. En ese tiempo se llamó así lo que ahora se conoce como proyecto de acompañamiento de los trabajadores:

*“Para ellos (refiriéndose a los jesuitas) es importante que haya una formación ignaciana en toda la gente, pero a mí me encargó específicamente a los trabajadores de servicios generales... David era el director del PRO derechos humanos de los jesuitas, tuve una relación con gente de él, él había escuchado de mi vida y me dice ‘quiero que te vengas a trabajar conmigo’... por la experiencia que yo tenía en fábricas y en comunidades.”<sup>4</sup>*

Como uno de los pilares del proceso pastoral, David Fernández SJ enfatizó la importancia de que el proceso pastoral fuera “de” los trabajadores y no “para” los trabajadores. Él proponía hacerlos sujetos activos de la experiencia y no simplemente espectadores de ella. Con esta encomienda, Juan N. Martínez se integró al Centro Pastoral Universitario – actualmente llamado Centro Universitario Ignaciano (CUI) – durante la jefatura de Carlos Espinoza SJ.

Durante los tres primeros meses del año 2000, Juan N. Martínez se dio a la tarea de conocer con profundidad la manera en que los jesuitas vivían la espiritualidad, la manera en que actuaban con relación con el mundo laboral y la experiencia que tenían con los trabajadores. En ese tiempo, Mario López Barrios SJ, que era provincial de los jesuitas, apoyó a Juan para que comenzara a convivir y a entrevistarse con varios sacerdotes jesuitas con la finalidad de compartir experiencias y conocer la manera en que se realizaba la pastoral jesuita. Entre ellos estuvieron, Javier

4. Entrevista #1 a Juan N. Martínez Prieto. Coordinador del Proyecto de Acompañamiento de los Trabajadores.

Sarabia SJ que estaba en la pastoral de la compañía en la Ciudad de México y que estuvo muy cerca del pueblo, de las comunidades de base.<sup>5</sup>

Sergio Cobos SJ que trabajaba en zonas populares y que, al igual que Javier Sarabia, tenía una amplia experiencia en el mundo obrero y el mundo campesino.

Jesús Acosta SJ – conocido como “Cucho”– quien inició una casa de ejercicios espirituales para obreros y trabajadores en el D.F. Él le enseñó que las personas tienen varios ejes que es importante desarrollar: el eje de la salud, de lo físico; el eje de la inteligencia, del aprendizaje, de la razón; el eje de lo social, en donde se ve la relación entre las personas y el tema de la justicia; y el eje de la espiritualidad.

Luis Valdez SJ que estaba en la colonia popular “Cerro de Judío” del D.F. y ahí trabajaba las comunidades de base. Luis habló con Juan respecto de la importancia de incluir la parte de la inteligencia emocional y los aspectos psicológicos; para esto, le recomendó varios libros como: “El Gozo del Perdón”, “El Don de la Sexualidad”, libros de comunicación, de manejo de sentimientos, de temas espirituales y psicológicos.

También comenzó una amistad con Raúl Mora SJ, quien estaba en la Universidad Iberoamericana de León en donde a veces les daba pláticas a los trabajadores. Con todos ellos, además de con Ernesto Martínez SJ – conocido como Neto Martínez – y Jesús Vergara SJ entre otros, Juan platicó en varias ocasiones para ir clarificando qué incluir en el proyecto de los trabajadores. En palabras de Juan:

*“Mi actividad en formación de laicos, la amistad con Mario, con Raúl Mora, mi vinculación con los jesuitas, todo esto me ayudó mucho... a partir de ahí definimos los ejes del proyecto”. (Entrevista 1).*

Como parte de esta primera etapa del proyecto, en donde hubo un intenso acercamiento a la actividad pastoral jesuita, Juan participó en los Ejercicios Espirituales de Ignacio de Loyola; respecto a San Ignacio, Juan comenta:

*“A mi Ignacio de Loyola no me gustaba porque fue Cura pero Carlos Espinoza me lo presentó con un librito: Aventuras de un Cristiano... Me gustó que San Ignacio era un hombre del mundo que por circunstancias no agradables que vivió cambió: ‘se le abrieron los ojos y empezó a maravillarse’, como dice el libro de Las Características de la Educación de la Compañía de Jesús... En el libro Palabras de Ignacio de Loyola a un Jesuita de Hoy, San Ignacio dijo: ‘Yo tuve una experiencia con el Dios vivo’...entonces vi que los ejes del proyecto tendrían que ver con encuentros, no con rollo, tendríamos que llevarlos a la experiencia... en mis ejercicios yo medité todo lo aprendido en esos tres meses – refiriéndose al periodo de enero a marzo del 2000 –.” (Entrevista 1).*

5. Se entiende por Comunidad Eclesial de Base (C.E.Bs) un grupo en el cual sus integrantes se conocen, comparten su vida, celebran su fe y se ayudan mutuamente a vivir plenamente su compromiso en la construcción del Reino de Dios.  
(<http://www.redescristianas.net/2006/07/17/%C2%BFque-es-una-comunidad-ecclesial-de-base-gregorio-iriarte/>)



El proceso pastoral de los trabajadores se fundó con una visión abierta, social y espiritual. A finales del mes de marzo del 2000, en un trabajo conjunto entre David Fernández SJ, Juan Martínez y algunos integrantes del CUI, se definieron formalmente el objetivo del proyecto, los ejes que le dan estructura y orientación, el marco de referencia, las estrategias y la metodología.

Cenobio Gómez Villarruel— en ese entonces Jefe de Servicios Generales— propuso iniciar el proceso con una Semana de Cuaresma y así se hizo. En el mes de abril se realizó la primera Semana de Cuaresma con los trabajadores. Participaron aproximadamente 100 trabajadores, de todas las áreas, quienes se mostraron interesados en el proceso pastoral. De esta manera, dio inicio la siguiente etapa del proyecto.

## Etapa de Consolidación

Después de la primera Semana de Cuaresma, se optó por dar seguimiento a los trabajadores por medio de talleres. El planteamiento era tener reuniones semanalmente o quincenales con grupos de cada área (aseo, mantenimiento, jardinería, seguridad) en donde pudieran desarrollarse los distintos ejes. Había áreas con las que no se podían realizar estas reuniones debido a que no podían quedar solas durante la jornada de trabajo. Tales son las áreas de: Eventos institucionales, atención a usuarios, audiovisuales y planta de tratamiento. Con estas áreas la estrategia fue mantener cercanía con visitas periódicas por parte de Juan.

Además de las reuniones semanales o quincenales, también se decidió integrar al proceso pastoral el espacio de “Puertas Abiertas” que ya estaba en el CUI. Este espacio consiste en que los trabajadores podrían acercarse, cuando ellos lo consideraran necesario, para buscar acompañamiento.

En esta etapa del proceso pastoral, el proyecto comenzó a crecer. Había una semana completa de trabajo y reflexión en Cuaresma, reuniones, talleres, retiros. Durante dos años, con Neto Martínez SJ y Raúl Mora SJ, se organizaron retiros de un día (todo el sábado) o dos (sábado y domingo), iban en grupos pequeños, de 6 a 10 trabajadores. Al respecto, comenta Juan:

*“Eran retiros espirituales con la dinámica de los ejercicios espirituales de Ignacio de Loyola... Neto preparaba los retiros y Raúl Mora y yo armábamos el material, parte lo daba él y parte yo... tiene como cinco años que esto ya no se hace”. (Entrevista 2).*

Además de las actividades mencionadas, en los primeros años del proyecto se invitaba constantemente a jesuitas que participaban en el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) para abordar temáticas respecto del área laboral y las condiciones de trabajo. Inclusive se pensó en la creación de un sindicato que cuidara los derechos de los trabajadores. Por su parte, Juan se apoyaba en

la página española del Instituto Social del Trabajo<sup>6</sup> para tratar la relación entre la Evangelización, la economía y el trabajo. Juan explica que no tomó nada del marxismo sino que tomó sus ideas “del socialismo cristiano, de la Doctrina Social de la Iglesia, la Teología de la Liberación y del Evangelio del Trabajo” (Entrevista 1).

En esta etapa también se invitaban a diversos especialistas para desarrollar temas de cada eje del proyecto. Por ejemplo, se invitó a Gerardo Pérez, quien forma parte del Centro de Integración y Formación Social (CIFS) y realizó una carpeta de los derechos humanos de los trabajadores.

Durante el periodo 2003-2004 comenzaron a realizarse los Encuentros de Tapalpa. El taller quincenal con el área de seguridad se complicaba, entonces Ignacio Ortiz, en ese entonces coordinador del área de seguridad, propuso la realización de encuentros. A Juan Martínez le pareció muy bien la idea siempre y cuando fueran encuentros familiares que promovieran la convivencia familiar y el compañerismo de los trabajadores.

Del año 2000 al 2005 también se trabajó en comunicación con otras universidades. Se organizaron AUSJALES (Asociaciones de las Universidades Confiadas a la Compañía de Jesús) en donde participaron universidades de toda América Latina. Había reuniones de homólogos dado que en otras universidades también había experiencias con los trabajadores. En el 2002 Juan Martínez presentó el proceso pastoral en una reunión de homólogos del Sistema Universitario Jesuita (SUJ) y descubrió que el proyecto del ITESO era el más avanzado en cuanto a su estructuración y aplicación.

Finalmente, otro punto importante de resaltar de la etapa de consolidación es que en ese momento el proyecto de los trabajadores tenía entre sus objetivos el que los grupos se fueran convirtiendo en pequeñas comunidades, comunidades que se mantuvieran aún fuera de la universidad: en los barrios, con los vecinos, entre las familias. Juan Martínez (Entrevista 1) explicó que la diferencia entre grupo y comunidad es mucha; una comunidad cristiana tiene cuatro elementos: oración, formación, integración comunitaria y compromiso social.

## **Etapas de Acomodación**

Hasta el año 2005 estuvo muy intenso el trabajo del proyecto de los trabajadores, en parte gracias al apoyo de Jesús Soto, exdirector de la Dirección General Académica (DGA) y Jorge Narro, exdirector de la Dirección de Integración Comunitaria (DIC). Ambos consideraban que el espacio ignaciano era para todos dentro de la comunidad universitaria.

Después del 2005 se hicieron varios ajustes respecto a la manera en que operaba el proyecto. En general, disminuyeron las actividades por complicaciones en cuanto al tiempo que los trabajadores les dedicaban. Se dejaron de organizar los retiros

6. <http://www.isotrabajo.org/> Esta página es de una asociación de trabajadores cristianos promovida por la Iglesia Católica en Valencia que tiene por finalidad la promoción y la Evangelización del mundo del trabajo.

espirituales de fin de semana; las reuniones se realizaron de manera quincenal y ya no semanal; de cinco días que se trabajaba durante la Semana de Cuaresma se cambió a tres días. Durante un periodo se perdió la comunicación que había con el Rector y con los directores del ITESO. La mirada y la atención pasaron a otros lados, fue por eso que se tuvo que hacer una adaptación en cuanto a tiempos y espacios para permitir que el proceso pastoral sobreviviera, a pesar de no ser un proyecto institucionalizado.

Otro cambio importante fue que el proyecto se enfocó en su dimensión profética y dejaron de participar los estudiantes jesuitas del CEREAL y del Centro Loyola; con esto, se dejó de lado la idea de crear un sindicato. No obstante, se siguieron abordando los temas del bienestar en el trabajo, la economía al servicio de las personas, las finanzas personales, etc.

### **Etapas del Limbo**

Se le llamó así a esta etapa debido a que durante un periodo de casi seis años el proceso pastoral de los trabajadores no estaba situado ni en el CUI – aunque de aquí se gestionaba su presupuesto – ni en el CJuven (Centro de Acompañamiento y Estudios Juveniles). Fue un proyecto más individual que seguía coordinado por Juan N. Martínez.

En esta época se dejó de lado el objetivo de que los grupos se convirtieran en comunidades cristianas, con sus elementos de oración, formación, integración comunitaria y compromiso social. Esto debido a que para lograrlo los trabajadores tenían que actuar como sujetos activos aún fuera de la universidad. Se optó entonces porque la tendencia del proyecto fuera un espacio de acompañamiento más que de formar una comunidad.

El proyecto se mantuvo de bajo perfil en comparación a la etapa de consolidación y sin embargo, no por ello dejó de brindar un proceso de acompañamiento de los trabajadores con impacto y frutos importantes para sus vidas.

### **Etapas Actuales**

En el año 2012 el proyecto de acompañamiento de los trabajadores de servicios generales pasó de manera formal a ser parte de los proyectos del CJuven. A principios del 2013, Rosana Torres Esquivel, jefa del CJuven, pidió que se realizara una recuperación y sistematización del proyecto, con el objetivo de afianzar su incorporación al centro, reforzar su labor y consolidar sus objetivos para los próximos años.

En este mismo año se integró al proyecto Elizabeth Covarrubias Anaya, integrante del equipo del CJuven, con la finalidad de apoyar a Juan en el acompañamiento de las mujeres trabajadoras de servicios generales. Esto como respuesta a que, desde tiempo atrás, se había detectado la necesidad de crear espacios en donde las mujeres pudieran sentirse con más confianza para platicar situaciones personales.

La etapa actual trae varios cambios y oportunidades para el proceso de acompañamiento de los trabajadores. En el apartado de los retos del proyecto se describirán con precisión en qué consisten tales cambios, muchos de los cuales todavía están en periodo de acomodación y como tal, falta terminar de definir cuál es el rumbo que darán al proyecto.

### III. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO DEL PROYECTO

---

#### Teología Latinoamericana de la Liberación

Desde sus inicios, el proceso pastoral de los trabajadores tomó como parte de su marco de referencia a la teología de la liberación desde un contexto latinoamericano. En ella, el proceso pastoral encontró inspiración y orientación para definir sus ejes y su metodología.

En este trabajo, para explicar de manera general en qué consiste la teología de la liberación se tomó como referencia el libro de Salvador Torre (1999) titulado “Espiritualidad Cristiana Hoy y Liberación,” en el cual Juan N. Martínez se apoyó (así como en muchos otros) y el cual hizo favor de facilitar para este proceso de recuperación del proyecto.

La teología latinoamericana de la liberación es una corriente teológica que nació en el seno de la Iglesia católica en Latinoamérica tras el Concilio Vaticano II y la Conferencia de Medellín, Colombia en 1968. En palabras de Salvador Torre, “es la gran corriente de pensamiento cristiano nacida fuera del primer mundo, con señas de identidad propias. Es uno de los más significativos movimientos teológicos de la historia del cristianismo, donde vuelve a escucharse el grito de los pobres y condenados de la tierra, que claman y luchan por su liberación.” (P. 9). “La teología de la liberación es una lancha que busca ir mar adentro y que avanza con dos remos: el remo de la realidad, vista desde los pobres en busca de su liberación y el remo de la teología, anclada en la Biblia y enriquecida por una rica y dinámica tradición católica” (P. 35).

Juan N. Martínez explica que “los pobres son unas personas muy especiales en el proyecto del Evangelio” (Entrevista 1). Torre explica que la predilección de Dios por los pobres no es porque sean mejores o más buenos, sino por el simple hecho de ser pobres y víctimas de la injusticia, por vivir en una situación inhumana, contraria a la voluntad de Dios. Este autor menciona que “la opción preferencial es por los pobres materiales: ‘Bienaventurados ustedes los pobres, porque suyo es el Reino de Dios’ (Lc 6, 20). Pero esta opción no es exclusiva, sino siempre abierta a todo tipo de pobres (podríamos llamarles ‘pobres espirituales’). ‘Bienaventurados los pobres de espíritu, porque de ellos es el reino de los cielos’ (Mt 5, 3)”. (P. 55).

Por su parte, la predilección que la Iglesia tiene por los pobres se ha manifestado de diferentes maneras. Juan XXIII un mes antes del inicio del Concilio Vaticano II señaló: “La Iglesia se presenta tal como es y quiere ser: la Iglesia de todos y particularmente la Iglesia de los pobres”<sup>7</sup> (Torre, 1999; P. 57). Cuando quiso llevarse el Concilio a América Latina, donde viven más de la mitad de los católicos del mundo, la Iglesia se dio cuenta que en este continente “la gente sí cree pero no come”. En 1968, en Medellín, emergió con toda su fuerza el tema del pobre y de la pobreza, como un escándalo y una contradicción en un continente que católico.

Aunque esta opción por el pobre se gestó en América Latina, ha sido asumida y proclamada por la Iglesia Universal. El Papa Paulo VI en su magistral carta sobre la Evangelización del Mundo Moderno, presenta la opción por el pobre como una exigencia ineludible de la evangelización. El Papa Juan Pablo II en su visita a México en 1990 declaró:

*“La opción por el pobre sigue estando en el corazón de la Iglesia y es signo inequívoco de su fidelidad a Cristo”.<sup>8</sup> (Torre, 1999; P. 57).*

Torre señala que la vida cristiana y su espiritualidad no pueden ser distintas a las de Jesús en su contexto histórico. “Jesús vino a liberar al ser humano de todas las opresiones externas e internas. ‘Para ser libres nos ha liberado Cristo’ (Gal 5,1). Lógicamente también de la pobreza” (P. 84). Para lograr la liberación de las estructuras socioeconómicas que esclavizan, Torre señala tres pasos que solamente se mencionarán de manera general en este resumen: 1. Asumir el combate contra todo tipo de opresión y sobre todo contra la pobreza; 2. Solidarizarse con los pobres y con quienes luchan por la justicia – conocer la realidad y transformar la realidad –; y, 3. Aceptar la cruz que viene del hecho de luchar contra la pobreza.

Salvador Torre aclara que la teología de la liberación no se trata de “rollo” a priori sino que es la sistematización de una práctica que alimenta la espiritualidad de miles de cristianos que luchan cotidianamente por un mundo en donde haya mayor justicia.

Señala que la espiritualidad de ninguna manera puede reducirse a algo sectorial y parcial, como serían los actos religiosos y las prácticas piadosas. Éstos son parte de la vida espiritual, pero de ninguna manera la monopolizan ni la agotan. Desde una perspectiva más integral, “la espiritualidad ES un estilo, un modo de obrar y de vivir, inspirado por el seguimiento de Jesús y su proyecto del Reino... (Consiste en) vivir la vida entera bajo la acción del Espíritu... La espiritualidad es el aire, la vida que anima al todo. La óptica bíblica es englobante y entiende al ser humano como una unidad indisoluble. El Espíritu sella y caracteriza todo el proceder de una persona, dando unidad, fuerza, motivación, intención y finalidad a todo su pensar, su sentir y actuar” (Torre, 1999; P. 13).

Para la Escritura, la espiritualidad es toda la vida (intelectual y corporal, personal y comunitaria, religiosa y política) animada por el Espíritu de Jesús. No se limita

7. Radiomensaje al mundo a un mes exacto de la apertura. Octubre 11, 1962.

8. Homilía en Xico-Chalco, Edo. De México, 7 – V – 1990.

a un sector de la vida, sino que es integral, total, plena. En otras palabras, abarca todas las dimensiones de la vida humana: contemplación, acción, estudio, vida comunitaria, política, interrelaciones, contacto con la naturaleza, etc... Con los ejes del proyecto de los trabajadores se busca cuidar todas estas dimensiones.

## Comunidades Eclesiales de Base

Parte de los aprendizajes que tuvo Juan Martínez, durante la etapa inicial del proceso pastoral de los trabajadores, tiene que ver con el conocimiento y la experiencia que adquirió con relación a las comunidades eclesiales de base en las que participaban algunos sacerdotes jesuitas, entre ellos Javier Sarabia, SJ y Luis Valdez, SJ; Juan menciona:

*“Ahí aprendí, con señoras y señores líderes de estas comunidades... (Además) Luis Valdez platicaba mucho de cómo hacer una pastoral” (Entrevista 1).*

Se entiende por comunidad eclesial de base (CEBs)<sup>9</sup> un grupo en el cual sus integrantes se conocen, comparten su vida, celebran su fe y se ayudan mutuamente a vivir plenamente su compromiso en la construcción del Reino de Dios.

Como la teología de la liberación, las comunidades de base son una respuesta a un conjunto de problemas experimentados en el trabajo pastoral. Son en parte un resultado a los retos que encaraba la Iglesia católica después del Concilio Vaticano II.

Entre estos retos se encontraba que en varias ciudades de Europa las personas “ya no creían” y particularmente los hombres se mantenían distanciados de la Iglesia. Los obispos y el Papa reconocieron que la Iglesia había “perdido” a las clases trabajadoras europeas. Ante esto, a principios del siglo XX surgió el llamado “Acción Católica especializada” cuando el sacerdote belga Joseph Cardign inició un nuevo acercamiento hacia los jóvenes trabajadores. Tomando contacto con jóvenes fuera de la estructura parroquial, Cardign empezó teniendo encuentros con pequeños grupos en los que se insistía no en la doctrina sino en la acción respecto de los problemas reales de la gente, como el trato injusto del capataz, las luchas sindicales, o las necesidades de un compañero trabajador. Su método se resumía en tres palabras: “observa, juzga y actúa”<sup>10</sup>. Los participantes podían observar discutiendo los hechos principales, juzgar decidiendo si la situación estaba de acuerdo con el Evangelio, y aceptar actuar en alguna forma, aunque fuese pequeña. En la siguiente reunión evaluarían si habían cumplido de hecho su compromiso y qué impacto podía haber tenido. El sacerdote no dirigía la discusión; entrenaba a los líderes y actuaba como capellán y consejero.

Mientras que en Europa se buscaba hacer presencia entre un medio “descristianizado”, en Latinoamérica no había tal separación de la Iglesia -“la gente sí creía”-, pero habían otros retos. Un ejemplo de ellos es que las parroquias en las

9. La explicación de las Comunidades Eclesiales de Base fue obtenida de tres páginas electrónicas:

[www.redescristianas.net](http://www.redescristianas.net), [www.mercaba.org](http://www.mercaba.org) (web para la formación de líderes católicos) y [www.ensayistas.org](http://www.ensayistas.org).

10. Este es el método empleado por Juan Martínez en su proceso de acompañamiento de los trabajadores. Se describirá en el apartado de la metodología.

áreas rurales y en ciudades perdidas que rodean las ciudades a menudo tenían un sacerdote para veinte mil o más católicos bautizados. Algunos señalan lo ocurrido en una comunidad cerca de Río de Janeiro, en 1957. Una mujer se lamentó que en la víspera de Navidad tres capillas protestantes estaban llenas de gente cantando, mientras que la Iglesia católica estaba “cerrada y a oscuras” porque no conseguían sacerdote. Llevó el asunto al arzobispo Angelo Rossi, quien decidió preparar a individuos para convertirlos en catequistas que podrían reunir a la gente para un oficio de oración semanal, o hasta diario, en incluso para lo que se llamó la “misas sin sacerdote”. El Primer Plan Pastoral Nacional (1965-1970) de los obispos brasileños ya pedía la subdivisión de las parroquias en “comunidades básicas”.

Mientras que en Europa las comunidades se enfocaban a los lugares del trabajo y la escuela, los latinoamericanos duplicaron el trabajo comunitario en amplia escala, en pueblos y barrios, teniendo un fuerte interés por los asuntos de la comunidad, entre ellos por erradicar la pobreza y la injusticia.

En un sentido amplio, las comunidades cristianas de base pueden considerarse como una expresión general de la teología de la liberación en práctica. Son una primera materialización de esta nueva teología. Las dos comparten el mismo interés y preocupación por los pobres. La palabra “base” tiende a referirse a los que se encuentran en la parte inferior de la escala socioeconómica y constituyen la base de la Iglesia, concebida de manera piramidal.

Como antecedentes de las comunidades de base en Latinoamérica, también se encuentran los trabajos que realizó en Brasil Paulo Freire, un maestro del nordeste. Freire desarrolló un nuevo método para alfabetizar mediante un proceso de concienciación a personas pobres. En ese tiempo era requisito saber leer y escribir para votar en las elecciones presidenciales brasileñas. En 1962 tuvo la primera oportunidad de aplicar de manera significativa sus teorías, cuando se les enseñó a leer y escribir a 300 trabajadores de plantíos de caña de azúcar en tan solo 45 días. En respuesta a estos buenos resultados, el gobierno brasileño aprobó la creación de miles de círculos culturales en todo el país. Freire, con su método no ortodoxo inspiró a la teología de la liberación y su trabajo puede ser considerado como una variación de la práctica de dicha teología.

La forma común de una CEBs. es la de un grupo de entre diez y treinta personas de ámbito rural o de un barrio que se reúnen regularmente para reflexionar sobre su situación a la luz de la Escritura, para cantar y rezar juntos, y buscar soluciones a los problemas que se presentan en la vida de sus miembros. Se trata de una comunidad en la que los miembros se preocupan unos de otros, se apoyan y comparten sus vidas; una comunidad cristiana eclesial y, por tanto, vinculada a la Iglesia; y de base, es decir, formada por los marginados de la sociedad.

Se pueden ver cuatro orientaciones fundamentales en las CEBs. Tiene una nueva forma de ver la realidad, a saber, desde la perspectiva de los pobres. Al mismo tiempo, su principal paradigma de la Iglesia es el de pueblo de Dios, insistiendo más en los valores morales que en la práctica religiosa. En segundo lugar, se trata



de una nueva forma de ser Iglesia. Aunque se reconoce a las instituciones el papel que les es propio, se pone el acento en la igualdad radical de los creyentes, en la participación de todos, cada uno a su manera, así como en la toma de decisiones. En tercer lugar, hay un nuevo modo de acercarse a la Escritura. La metodología fundamental consiste en la lectura de la Escritura por parte de la comunidad a la luz de su propia situación y de sus experiencias vitales. La Escritura deja de ser un libro cuya clave de interpretación está en manos de los sacerdotes o de las personas cultas. La Biblia pertenece a todo el pueblo de Dios y todos han sido habilitados por el Espíritu para conocerse a sí mismos, sus propias circunstancias y el plan de Dios a partir de sus enseñanzas. En cuarto lugar, las CEBs muestran un modo nuevo de entender la misión: Los pobres han de ser evangelizados y, lo que quizá es más importante, tienen a su vez que ser evangelizadores en la Iglesia y en el mundo.

## Método del Ver, Juzgar y Actuar

Desde sus inicios, para desarrollar sus estrategias de participación e intervención, el proyecto de acompañamiento de los trabajadores se basó en el método de “Ver, Juzgar y Actuar”, tres pasos que – aún a la fecha – marcan sus pautas a seguir. Referente a esto, Juan comentó:

*“Utilizamos el método de la experiencia, no el de la ciencia. Ver, discernir y actuar. La tradición típica es ver, juzgar y actuar. Nosotros entendemos por juzgar rumiar la realidad, discernir, separar y contemplar para después actuar... (En este método) subyace la actitud de compartir, nunca una actividad individual sino una actividad comunitaria” (Entrevista 2).*

El método ver-juzgar-actuar<sup>11</sup> se remonta al método de revisión de vida, surgido en el seno de las propuestas pastorales de la Juventud Obrera Católica (JOC) que animaba el P. Joseph Cardign en la década de los treinta del siglo XX. Posteriormente la revisión de vida fue asumida por la Acción Católica, organización laical que se sumó a los movimientos de renovación en la Iglesia.

Se trataba de una metodología para la acción transformadora de los cristianos en sus ambientes y para superar el divorcio fe-vida. La Juventud Obrera Católica, con la revisión de vida, se propuso que los jóvenes trabajadores descubrieran el sentido cristiano de la vida y la capacidad de transformar la historia desde la propia vocación.

Este es el contexto donde nació el método de la revisión de vida, de donde nace el método ver-juzgar-actuar. Una de las causas principales de su gran éxito fue el que representaba un método inductivo, porque partía de la situación, alejándose de los métodos tradicionales deductivos, que de ideas generales y universales deducían lo que se debía hacer.

11. [www.arquisanjose.org/2011b/.../El%20metodo%20teologico.doc](http://www.arquisanjose.org/2011b/.../El%20metodo%20teologico.doc)

El “ver” se propone analizar un hecho de vida con el fin de descubrir actitudes, modos de pensar, valoraciones y comportamientos. Se busca las causas y se analiza las consecuencias que pueden tener en las personas, en las comunidades y en las organizaciones sociales. El acento se pone en la persona, no en las ideas ni en las cosas. Se invitaba a los jóvenes obreros a revisar su vida en el trabajo, la familia y la sociedad.

El “ver” nunca es neutral. En el método teológico se trata de un análisis pastoral de la realidad. Se le ha llamado “visión pastoral de la realidad”. No se trata de un análisis económico, sociológico o político de la realidad. Es un análisis desde una determinada perspectiva: la pastoral. Como agentes de pastoral nos acercamos a la realidad, para conocerla, juzgarla y transformarla a la luz del Evangelio.

El “juzgar” es el momento central de la revisión de vida. Se propone tomar posición frente al hecho analizado, explicitar el sentido que descubre la fe, la experiencia de Dios que conlleva y las llamadas de conversión que surgen de él. Para ello se valora positiva o negativamente el hecho, se buscan hechos similares en la vida de Jesús, en el evangelio o en la Biblia, se analizan las consecuencias del encuentro con Dios y la llamada a la conversión. Se trata de un discernimiento.

“Juzgar” es el momento de analizar los hechos de la realidad a la luz de la fe y de la vida, del mensaje de Jesús y de su Iglesia, para descubrir lo que está ayudando o impidiendo a las personas alcanzar su liberación integral, llegar a vivir como hermanos y construir una sociedad de acuerdo al proyecto de Dios<sup>12</sup>.

El “actuar” se propone determinar aquellas actitudes que las personas deben cambiar en sus vidas, los criterios de juicio que deben ser transformados, los hábitos que son cuestionados por la Palabra de Dios y las acciones que se van a desarrollar.

El “actuar” expresa lo que hay que hacer para dar respuesta a las situaciones analizadas y valoradas en el juzgar. Se trata de trazar líneas de acción y orientaciones, de operativizar los desafíos planteados. Se trata de dar respuestas pastorales, de contribuir a la nueva evangelización y a la formación en la fe de nuestros hermanos los creyentes, de proponer sugerencias y experiencias, de ofrecer orientaciones.

La importancia de la acción consiste en que se asume la praxis como punto de partida y como punto de llegada. Como punto de partida en cuanto se comienza con el análisis de realidad, vale a decir, de la praxis de una comunidad cristiana. Como punto de llegada, porque el método tiende a la transformación de la praxis.

El “actuar” nos recuerda la primacía de la práctica. La primacía de la práctica ha sido una intuición fundamental del método ver-juzgar-actuar y de la teología de la liberación latinoamericana.

---

12. CELAM, Civilización del amor, tarea y esperanza. Orientaciones para una pastoral juvenil latinoamericana, Bogotá 2001, 297. En: [www.arquisanjose.org/2011b/.../El%20metodo%20teologico.doc](http://www.arquisanjose.org/2011b/.../El%20metodo%20teologico.doc)

El método ver-juzgar-actuar se hizo latinoamericano cuando la Iglesia la asumió en la Conferencia Episcopal Latinoamericana reunida en Medellín (1968). La atención (el “ver”) se concentró fundamentalmente en la situación de socio-económica y política del pueblo latinoamericano pobre y empobrecido, así como en la lucha difícil de éste por su liberación. Santo Domingo la reasumió explícitamente para la Pastoral Juvenil y siguiendo la propuesta del Primer Congreso Latinoamericano de Jóvenes de Cochabamba - 28 de diciembre de 1991 a 5 de enero de 1992 - le incorporó dos nuevos momentos: el “revisar” y el “celebrar”<sup>13</sup>.

“Revisar” es el momento de la evaluación. Es tomar conciencia hoy de lo realizado ayer para mejorar la acción que se realizará mañana. Puesto que la realidad es dinámica, la evaluación enriquece y perfecciona la misma visión de la realidad y, al mismo tiempo, sugiere acciones nuevas más profundas, críticas y realistas. Se trata de verificar el grado de cumplimiento de los objetivos y la forma de asumir las responsabilidades, de evaluar el proceso, de preguntarse por las consecuencias de las acciones que se están realizando y de encontrar formas para afianzar los logros, superar las dificultades y continuar avanzando. Sin evaluación, la acción deja de ser transformadora, no se valoran los logros ni se aprende de los errores, no se estimulan nuevas acciones.

“Celebrar”. Se refiere a la percepción de conjunto de todo el proceso. El descubrimiento del Dios de la vida en la realidad personal y social (ver), el encuentro con él en la Palabra (juzgar) y el compromiso por la transformación de la realidad (actuar), lleva a la celebración gratuita y agradecida de la experiencia vivida. Para el cristiano, la fe y la vida están integradas; por eso hay que celebrar las victorias, los logros y fracasos, las alegrías y tristezas, las angustias y esperanzas, la vida del grupo, la penitencia y la conversión, la unión y la organización. La celebración fortalece la fe y pone al grupo y a sus miembros en contacto directo con el Misterio central del cristianismo: la pasión, muerte y resurrección de Jesucristo.

## **Orientaciones Fundamentales del ITESO (OFIS)**

La misión y las orientaciones fundamentales del ITESO (OFIS) forman parte del marco conceptual y teórico del proyecto de acompañamiento de los trabajadores de servicios generales. Las OFIS han sustentado la labor del proyecto y le recuerdan cuál es el faro que guía toda actividad dentro de la universidad. En este apartado se señalarán aquellos puntos de las OFIS que han servido como “luz en el camino” para este proyecto de acompañamiento durante sus trece años de existencia dentro del ITESO.

El ITESO se describe a sí misma como “una comunidad de personas en permanente crecimiento, bajo la inspiración de la tradición educativa jesuita y el análisis constante de la realidad” (*Misión y Orientaciones fundamentales*. Documentos Institucionales, ITESO, 2003, p.5). En general, la misión del ITESO está encaminada a la construcción de una sociedad más justa y humana; para ello, ha tomado tres

13. [http://pastoraldejuventud.files.wordpress.com/2008/09/la\\_metodologia.pdf](http://pastoraldejuventud.files.wordpress.com/2008/09/la_metodologia.pdf)

orientaciones fundamentales las cuales se presentan a continuación de manera sintetizada<sup>14</sup>:

1. **Inspiración Cristiana.** Desde el comienzo del ITESO, los que promovieron su fundación tenían muy clara la idea de que eran los valores cristianos, los valores del Evangelio, los que deberían orientar la vida y el trabajo del ITESO. A lo largo de su historia, el ITESO, ha tratado de mantener esa línea y se ha empeñado siempre en avanzar en ella. Se ha avanzado poco a poco en la progresiva comprensión de lo que significa vivir la doctrina de Cristo en la universidad. Se mantiene la esperanza y el compromiso de colaborar en la transformación de este mundo en uno, en que reine la justicia, el amor, la verdad y la paz.
2. **Una filosofía educativa específica.** En el ITESO se parte de la certeza de que el hombre es esencialmente capaz de superarse: de llegar a ser verdadera y auténticamente hombre, creado como ha sido a imagen y semejanza de Dios y llamado a ser hijo suyo. Bajo esta óptica, por educación se entiende el proceso por el que una persona – física o moral – se supera a sí misma, se autotrasciende cada vez más. En las OFIS se afirma que “no sólo el alumno como individuo, el profesor, el administrador, el conserje, el consejero de una universidad, sino la universidad misma como tal está llamada constantemente a esta autosuperación: no quedarse nunca en meros sentimientos ni siquiera en meras afirmaciones intelectuales, ni en meras deliberaciones sin término: todos hemos de llegar a una acción que mutuamente nos ayudemos en la libertad a ser verdaderamente humanos, y a hacer de esa acción un nuevo punto de arranque para que el proceso de superación jamás se frene” (P. 15).
3. **Un compromiso social definido.** La tercera orientación del ITESO es la opción por la justicia y el compromiso social. Desde el principio se concibió como una universidad para la promoción del cambio y mejoramiento social mucho más que como un puro instituto tecnológico. Se entiende el compromiso social como un compromiso institucional y personal de construir una universidad para la justicia. Se quiere colaborar, a nivel universitario, en la sustitución de las actuales estructuras – económicas, sociales y políticas – por otras más acordes con los valores humanos y evangélicos. A la vez, “sabemos igualmente que las estructuras más justas que el hombre puede crear no darán a luz al ‘hombre nuevo’, sino que éste será fruto de la conversión a la que Dios invita a cada hombre mediante su gracia. Es decir, conversión personal continua y acción transformadora de las estructuras son dos condiciones inseparables de un cambio que nos lleve a una mejor realización del Reino que pedimos venga a nosotros.” (P. 26).

---

14. Se realizó una síntesis del documento: Misión y Orientaciones fundamentales. Documentos Institucionales, ITESO, 2003.

## Acompañamiento y Atención Pastoral en las Instituciones Jesuitas

Para los integrantes de las comunidades educativas confiadas a la Compañía de Jesús, el término “acompañar” tiene un significado particular que le da un matiz especial a las actividades de acompañamiento que se desarrollan en sus planteles.

Se entiende por acompañar como “el estar con el otro, apoyándolo con amor en el encuentro consigo mismo. Es situarse al lado del otro como compañero de camino, estableciendo relaciones profundas de diálogo y amistad, relaciones de compañía que permitan crecer y compartir recíprocamente, sin que cada uno deje de ser lo que es” (P.10).<sup>15</sup>

En el documento “*Cura Personalis*” (Ramírez, G; et.al.; 2004), se señala que esta relación de compañía es la que permite al otro un espacio para expresarse tal y como él es, sintiéndose libre, escuchado, comprendido, lo cual ayuda a confrontarse, aceptarse y superarse.

El acompañamiento, según este mismo documento, va en contraposición con el esquema de ser atendido y planeado desde afuera, desde otra persona distinta al mismo acompañado. No es el acompañante quien determina la meta, ni el ritmo, “únicamente se puede acompañar a quien quiere emprender un camino y acepta ser acompañado” (P. 10).

La experiencia de acompañamiento tiene su inspiración y fuente en el principio pedagógico que San Ignacio de Loyola ejerció a través de la “*Cura Personalis*” (Atención Personal), en sus Ejercicios Espirituales. En ellos, San Ignacio dimensiona el Acompañamiento como un gran proceso vital para el éxito de esa experiencia espiritual. La finalidad de esta experiencia espiritual acompañada es el “ordenamiento de la vida” (Ramírez, G; et.al., 2004).

Dentro de la Compañía de Jesús, una de las maneras de acompañar al otro en su camino es a través de la guía de la atención pastoral; la cual es una dimensión de *Cura Personalis* que posibilita que “las semillas de fe y de compromiso religioso crezcan en cada uno, capacitándolo para reconocer el mensaje del amor divino y responder a él: viendo a Dios activo en sus vidas, en las vidas de los demás y toda la creación; respondiendo, después, a este descubrimiento mediante un compromiso de servicio en el seno de la comunidad. Los centros educativos de la Compañía ofrecen a todos los miembros de la comunidad una adecuada atención pastoral, con el fin de despertar y robustecer en ellos este compromiso de la fe personal” (P. 41)<sup>16</sup>.

En su alocución en la asamblea de Enseñanza Superior de los Jesuitas de Estados Unidos, el 7 de junio de 1989, El R.P. Peter-Hans Kolvenbach, S.J. Prepósito General de la Compañía de Jesús, dijo que la dimensión pastoral de la universidad se convierte en elemento esencial para ayudar a la comunidad académica de forma

15. Cita obtenida del documento: El Acompañamiento Personal y Grupal: “*Cura Personalis*”. 4ta. Edición. Corregida y retomada por Gustavo Adolfo Ramírez García. 2004.

16. Características de la educación de la Compañía de Jesús, ITESO, 2001.

que incorpore a su vida los valores cristianos. Además agregó que “este ministerio no debería reducirse a cuidados programas de atención religiosa, dentro del campus universitario, para alumnos, profesores y staff. Este ministerio debería tener una preocupación pastoral extensiva también a las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. Sin esta atención pastoral nuestra enseñanza corre el riesgo de quedarse en algo cerebral, no plenamente humano, en su búsqueda del amor y la voluntad de Dios” (P. 91)<sup>17</sup>.

En otras palabras, en las universidades jesuitas, se busca que la atención pastoral recibida también tenga un impacto en las relaciones fuera de la universidad, con las familias, los grupos y la sociedad circundante.

Siguiendo con el discurso del P. Peter-Hans Kolvenbach, S.J, en la atención pastoral de una comunidad universitaria jesuita los valores cristianos se transmiten considerando que los valores tienen tres anclas o bases en un ser humano. Los valores están ante todos anclados en la mente. Si se percibe intelectualmente que algo vale la pena entonces se estará convencido de que es así. Los valores están también arraigados en el corazón. No es tan sólo la lógica la que cuenta, sino que también el lenguaje del corazón me dice que algo es precioso, y, entonces, estoy afectado por su mérito: “donde está tu tesoro, allí está también tu corazón”. Cuando la mente y el corazón están comprometidos, entonces, toda la persona se compromete, lo que nos lleva a decir – y es este la tercera ancla o fundamento de los valores – que éstos conducen a opciones que se encarnan en acciones concretas: “el amor se muestra – como no los recordaba Ignacio de Loyola — más en las obras que en las palabras.” Por último, se hará énfasis en las palabras del P. Peter Hans: “Nuestra labor apostólica ha de ayudar a los hombres a ser más auténticamente humanos, en la plenitud de la dignidad humana: activos participantes en la construcción de un mundo mejor” (P. 70).

---

17. *Capítulo 3: Cinco Mensajes Universitarios*. En: *La Universidad de la Compañía de Jesús a la luz del Carisma Ignaciano*. Universidad Iberoamericana, México, 2001.

## IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

David Fernández SJ quiso hacer un proceso pastoral de los trabajadores y fue esa la encomienda que le dio a Juan N. Martínez a principios del año 2000. Como lo indica el Concilio Vaticano II: “La formación para el apostolado no puede consistir en la mera instrucción teórica”. Por eso los laicos deben “aprender poco a poco y con prudencia desde el principio de su formación, *a ver, juzgar y a actuar* todo a la luz de la fe [...]”<sup>18</sup>.

El método de ver, juzgar y actuar ha sido el marco metodológico rector a partir del cual se ha desarrollado el proceso pastoral y de acompañamiento de los trabajadores de servicios generales del ITESO. Este método va de la mano con el Paradigma Ignaciano<sup>19</sup> del Modelo Educativo del ITESO, el cual con tres pasos: experiencia, reflexión y acción, constituye un modo de proceder en nuestra tarea de ayudar al verdadero desarrollo de las personas, como personas competentes, conscientes y sensibles en la compasión.

Teniendo como marco metodológico el método de ver, juzgar y actuar, en el proyecto de acompañamiento de los trabajadores se busca que los participantes se vayan haciendo sujetos activos – y no pasivos – del proyecto: que participen, que propongan temas a trabajar y que transmitan los valores que van descubriendo a sus familias, a sus colonias y a sus relaciones de trabajo. “Llevar el proyecto lo más posible a la vida cotidiana” (Juan N. Martínez, Entrevista 4).

### Objetivos del proyecto

1. Generar un espacio de acompañamiento con los trabajadores de servicios generales, desde la Espiritualidad Cristiana, a la manera de San Ignacio de Loyola: “para hacer juntos el camino donde vayamos cuidándonos y compartiendo” (Juan N. Martínez, Entrevista 2).
2. Fomentar el proceso de ver, discernir y actuar, aplicándolo a la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores de servicios generales.
3. Contribuir con el desarrollo de cinco dimensiones del ser humano: su relación consigo mismo; su relación con los demás; su relación con Dios; su relación con el trabajo; y, su capacidad de celebrar la vida misma.

18. CONCILIO VATICANO II, *Decreto sobre el apostolado de los laicos: Apostolicam Actuositatem*, 29.

En: [www.arquisan jose.org/2011b/.../El%20metodo%20teologico.doc](http://www.arquisan jose.org/2011b/.../El%20metodo%20teologico.doc)

19. Pedagogía Ignaciana: Un planteamiento práctico. ITESO, 1996.

## Participantes

El área de Servicios Generales en el ITESO está formada por 192 personas, las cuales se encuentran distribuidas de la siguiente manera<sup>20</sup>:

ÁREA DE SERVICIOS GENERALES EN ITESO	
Jefe de Servicios Generales	1
Secretaria	1
Almacén, Equipo Audiovisual y Transporte	9
Atención a Usuarios	2
Seguridad	56
Apoyos institucionales	11
Casa ITESO Clavijero	3
Supervisión de Cafeterías	1
Ingeniería y Proyectos	1
Mantenimiento	12
Jardinería	22
Aseo y Limpieza	73 integrantes: 39 en el turno matutino y 34 en el turno vespertino.

Como se mencionó en el capítulo de la historia del proyecto de acompañamiento, algunas áreas por la labor que desempeñan no han tenido las facilidades necesarias para participar en las actividades realizadas durante la jornada laboral, tales como lo son los talleres o reuniones quincenales y las actividades de Cuaresma.

Las áreas que sí participan activamente desde hace trece años son: seguridad – exclusivamente con los encuentros a Tapalpa –; mantenimiento; jardinería y el área de aseo y limpieza. Esto daría un total de 107 integrantes de las últimas tres áreas más 56 trabajadores del área de seguridad. Sin embargo, cabe señalar que no todos los integrantes de estas áreas participan en el proyecto y algunos de ellos lo hacen

20. Esta distribución cambió, como se verá en el apartado de los retos del proyecto, debido a que el área de seguridad a partir de este año 2013, estará en una oficina independiente a la de servicios generales.



de manera intermitente. Dado que una de las características del proceso pastoral o de acompañamiento es que la participación es voluntaria y no obligatoria, son varios los trabajadores que por diferentes razones deciden no participar en las actividades propuestas en el proyecto. Entre las razones principales para no asistir se encuentran: no tener tiempo suficiente para ir a las reuniones debido a que son muchos los pendientes en el área de trabajo; dificultades entre compañeros y entonces a veces prefieren “no verse” entre ellos; que el supervisor no dio el permiso para asistir; o, que no se enteraron de que habría reunión.

## Ejes del proyecto

Los ejes que han dado estructura y orientación a las actividades realizadas en el proyecto de los trabajadores son cinco. Todos ellos tienen que ver con “encuentros”, es decir, no son conceptos sino son elementos que se buscan llevar a la experiencia.

Los ejes tienen que ver con las dimensiones que se quieren desarrollar y cuidar en una persona, sobre todo, en este caso, en los trabajadores de servicios generales. Los ejes del proyecto son:

- 1. Encuentro con mi persona.** Incluye la parte física, emocional y de aprendizaje. Se le da prioridad a este eje. Todos los temas son abordados desde el punto de vista personal.
- 2. El encuentro con los demás.** Se definió que este eje tiene que ver con la relación con la pareja, los hijos, los compañeros de trabajo, los vecinos y la comunidad.
- 3. La experiencia de Dios, el encuentro con Dios.** Conocer a Jesús, conocer el Evangelio y aplicarlo a la vida diaria.
- 4. El encuentro con el trabajo.** Aquí se abordan aspectos como: “la buena noticia del trabajo”, valorar la actividad laboral, apoyo para tener mayor creatividad en el trabajo, la economía al servicio de las personas, los derechos humanos laborales, etc.
- 5. Celebrar la vida.** Fomentar convivios de los trabajadores y el compañerismo, la convivencia como parte de la celebración de la vida.

## Estrategias de Acompañamiento

En el proyecto de los trabajadores de servicios generales, las estrategias de acompañamiento se pueden agrupar en tres grandes grupos:

**Contacto Grupal.** Es un espacio privilegiado para convivir y compartir en grupo, buscando integrar a todos sus miembros como comunidad en una auténtica empatía, que posibilita crecer como grupo y obtener todo aquello que éste se proponga.

El objetivo fundamental de la convivencia grupal es tener un proyecto común en un ambiente de fraternidad y de trabajo, con una actitud disponible por parte de todos sus integrantes<sup>21</sup>.

Para el contacto grupal se organizan dos tipos de reuniones: a) Reuniones quincenales, y, b) Reuniones de Cuaresma.

- a) Las reuniones quincenales que tienen los trabajadores de servicios generales con los compañeros de su misma área, se realizan en la Mezquita (Ver anexo 1) y en el jardín aledaño a ella. En estas, se hacen **talleres de trabajo respecto de diferentes temas**. Durante los trece años que lleva el proyecto de existencia se han tocado una gran diversidad de temas; entre ellos: comunicación familiar; escuchar a los hijos; la escucha activa; el tema de la paz; el sano convivir; las adicciones; etc.

No todos los grupos revisan los mismos temas sino que dependiendo de las necesidades y del proceso grupal son los tópicos que Juan va proponiendo para trabajar. Juan comenta:

*“En vez de dar yo los talleres, la vida me va dando el ritmo de los talleres... detecto qué necesidades tiene el grupo y después busco las temáticas pero en la vida real, en la vida diaria. Tengo que involucrarme lo más que pueda con ellos porque en la vida diaria salen muchas necesidades... Este es un proceso de acompañamiento no de talleres, sí doy talleres pero desde las necesidades que voy captando” (Entrevista 4).*



\*Foto de los trabajadores del área de aseo en uno de los talleres quincenales.

21. Documento: El Acompañamiento Personal y Grupal: “Cura Personalis”. Gustavo Ramírez y equipo, 4ta. Edición, 2004.



\*Foto de los trabajadores del área de jardinería en uno de los talleres quincenales.

A veces los temas de los talleres también son elegidos por los Supervisores de áreas de acuerdo a lo que ellos mismos van detectando en su contacto continuo con los trabajadores. Juan comenta que los supervisores también tienen, y han aprendido, una labor de apoyo hacia los trabajadores.

En otras ocasiones Juan invita a personas de la comunidad universitaria (o de dependencias externas) para que den algún taller o alguna capacitación en cierta área. Como ejemplos, en el inicio Sergio Vega de la Cuesta – conocido como “Checo Vega” – daba talleres de sexualidad y de vida matrimonial, los cuales comentan que gustaban mucho. “Hace como diez años” una persona del CIFS dio el taller de educadores de la paz, en donde se enfatizaba que la paz se dará cuando nos sepamos comunicar asertivamente. Juan Carlos Martínez dio un taller de finanzas en el que se abordó, por ejemplo, la importancia de saber manejar las tarjetas de crédito. Invitaron a Alejandro Pliego para que les hiciera “Actívate<sup>22</sup>” y cuidaran la dimensión física.

En la actualidad, en general los temas que se trabajan en los distintos grupos son:

- En el caso de los grupos de trabajadores del área de aseo, los cuales regularmente están conformados por trabajadores muy jóvenes, y en donde varios de ellos tienen poco tiempo de laborar en ITESO, los temas que se revisan tienen que ver con aspectos de: psicología positiva, educación de los hijos, valores y sentido de vida, inteligencia emocional, autoestima, relación de pareja y relaciones familiares. Se busca que cada tema se aplique a la vida personal, laboral y familiar, que no quede en “rollo” sino en ejercicios de vida.

22. “Actívate” es el nombre de una campaña realizada por el Centro de Educación Física y Salud Integral (EFSI) para fomentar la actividad física dentro de la comunidad universitaria.

- En el grupo del área de mantenimiento, el cual está formado por trabajadores que tienen más tiempo en ITESO y también que tienen más edad, se decidió – junto con el grupo – que los talleres estén enfocados en la revisión de la Palabra de Dios, la revisión del Evangelio y la aplicación de ambos a la vida diaria.

En varias ocasiones la reflexión parte de la lectura de la Eucaristía del domingo previo a la reunión. Otras veces la reflexión parte de algún texto relacionado con el Evangelio. Cada texto o lectura de la Eucaristía es analizada en cada una de sus partes, de frase en frase, de acuerdo a lo que quiere decir en la vida concreta de cada persona. Se espera que el aprendizaje obtenido en el texto pueda aplicarse en la realidad cotidiana de cada trabajador.

- En el grupo del área de jardinería, formado también por trabajadores que en su mayoría tienen más tiempo en ITESO, los temas que se revisan parten de su área de trabajo: la importancia del cuidado de la naturaleza, de los árboles, de la tierra. Se trabajan temas como: “La carta a la tierra;”<sup>23</sup> la siembra de valores en la vida personal y familiar (por ejemplo, haciendo analogías de que para una buena siembra se necesita preparar una buena tierra para que dé frutos); se revisan fragmentos de películas referentes a la naturaleza; etc.

Con los grupos de mantenimiento y jardinería se trabaja también por medio de **comisiones**, pequeños grupos que se encargan de desarrollar un tema para después trabajarlo con los demás compañeros del área correspondiente.

Respecto de las reuniones quincenales, también es importante señalar que la metodología para abordar cada tema o taller incluye **dinámicas de trabajo**— que algunos trabajadores llaman “juegos” — para facilitar la incorporación de los aspectos revisados. Son innumerables las dinámicas que Juan ha realizado, entre ellas se encuentran: “la carta”; “la familia de Nazaret”; “el manantial”, “la siembra de valores”, “la dinámica de la confianza – vendándose los ojos –”; “la escucha activa”; “la comunicación de sentimientos”; “la carta en la pareja”; “el pleito”, “ejercicios de respiración”, “ejercicios de parafrasear” etc. (Ver anexo 2).

---

23. La Carta a la Tierra es una declaración internacional de principios y propuestas promovida en el entorno de las Naciones Unidas en el año 2000.



\*Foto de Juan N. Martínez, coordinador del proyecto, explicando una dinámica.



\*Foto de trabajadores del área de aseo realizando una dinámica grupal.

Juan constantemente está buscando materiales provocadores de reflexión, a veces una sola idea le puede dar para un taller completo porque puede ser una idea que valga la pena analizar pausadamente, a ritmo lento.

En el libro de “Pedagogía Ignaciana: un planteamiento práctico”, se explica que para Ignacio la experiencia significaba **“gustar de las cosas internamente”**. Es precisamente este tipo de experiencias la que se promueve en el contacto grupal del proyecto de acompañamiento. Experiencias en donde no solamente se requiere conocer los conceptos y hechos, sino que



se espera desarrollar una sensibilidad a las connotaciones y matices de las palabras. Una comprensión exacta en donde no solamente esté involucrada la comprensión intelectual. Ignacio exige que mente, corazón y voluntad, es decir, “todo el hombre” se involucre en la experiencia que está aprendiendo.

En los grupos de las tres áreas – aseo, mantenimiento y jardinería – los integrantes **van leyendo el material y dando su opinión de lo leído**. En los talleres se mantiene una actitud de respeto para aquel compañero (a) que en ese momento no quiera participar; si esto último se repite, entonces hay un acercamiento personal para ver qué puede estar pasando.

Los textos son lo más sencillo posible para que de ahí salga el material de ellos mismos. Cada texto lo van haciendo más práctico, muchos de ellos se aplican a la vida familiar. Juan comenta: “Vamos a hacer de nuestro hogar un espacio privilegiado para vivir las esperanzas del taller... talleres que después pueden empezar a trabajarlos en sus casas.” (Entrevista 4).

Como nota final de este apartado, no se puede dejar de mencionar que en cada reunión o taller, Juan tiene preparados alrededor de 15 **jugos para ofrecerles a los trabajadores**. Algunos ya dicen “vamos a los jugos”, haciendo broma de que parte del atractivo por asistir es para ir por un juego y, aunque esa fuera la motivación principal, se puede decir con plena seguridad que la persona que asiste a un taller de acompañamiento con Juan se lleva mucho, pero mucho más que un juego.

- b) Las Reuniones de Cuaresma son espacios de reflexión en donde, en palabras de Juan, se busca revisar “cómo está tu corazón y el de tu familia desde la vida que Dios nos comparte cada día”<sup>24</sup>. Además, se invita a algún miembro de la comunidad universitaria para que dé temas de crecimiento personal, por ejemplo, este año 2013 se abordó el tema “Sexualidad y Familia”. Por último, en los encuentros de cuaresma también se tiene un espacio de convivencia con el propósito de agradecer, de compartir y fomentar el compañerismo mediante espacios recreativos.

A la fecha en el proyecto de acompañamiento se han realizado 13 reuniones de Cuaresma. Como se mencionó en la parte de la historia del proyecto, al inicio se tenía toda una semana de trabajo durante el tiempo de Cuaresma, actualmente son tres días en donde se reúnen durante dos horas los trabajadores de servicios generales de todas las áreas.

---

24. Tomado de la invitación al Encuentro de Cuaresma del año 2013.


Ejemplo de la Invitación de Cuaresma, año 2013:



## ENCUENTRO DE CUARESMA 2013

Miércoles 20, jueves 21 y viernes 22 de marzo

Accommodation  
and  
Catering  
services



ITESO

INSTITUTO TECNOLÓGICO  
DE SONORA

MIÉRCOLES 20: Sexualidad y familia con Cristina Parra y equipo...

JUEVES 21: Nuestro retiro de cuaresma: ¿Cómo está tu corazón y el de tu familia desde la Vida que Dios nos comparte cada día?...

VIERNES 22: Celebración y convivio

- Cabaña Sur de 12 hrs a 14 hrs.

*¡Hagamos juntos el Camino que se hace Vida en y con nosotros!*

TE ESPERAMOS!

**Contacto Personal.** Este es un espacio para responder a la necesidad que las personas tienen de ser escuchadas en ciertos momentos de sus vidas. Se busca que este espacio se dé de manera espontánea e, idealmente, de manera más o menos frecuente.

Juan estableció la estrategia de “**puertas abiertas**” en donde de manera espontánea un trabajador puede acercarse a platicar de sus necesidades e intereses y de

situaciones de su vida personal y/o familiar. Generalmente, los trabajadores van a buscar a Juan pero también a veces él va a buscarlos para tener una entrevista. Por ejemplo, dice Juan: “busco a las personas en quien noté algo en el trabajo grupal” (Entrevista 4); es decir, él capta que alguien puede estar teniendo un problema y entonces lo busca en sus áreas de trabajo para tener una plática con él y entonces ver cómo está y revisar si hay algo que lo pueda estar inquietando.

Cuando un trabajador trae alguna situación familiar que lo esté inquietando, en ocasiones se le sugiere que traiga a su familiar – generalmente a la esposa o esposo – para que también tenga una entrevista con Juan. Otras veces, cuando el trabajador trae una dificultad que requiere el apoyo de un psicólogo (a) se hace la derivación con algún miembro del equipo de psicólogos y terapeutas del CJuven para su atención, ya sea personal o de pareja.

Juan también busca el contacto con los trabajadores durante el **tiempo del desayuno**. Al acercarse a ellos en momentos como ese, tiene la oportunidad de conocerlos más en un ambiente “informal” y detectar si alguien puede estar necesitando de un acompañamiento más personal.

Otro espacio para el acompañamiento – que puede ser personal o grupal – es el tiempo que se conoce como “**hora del café**”. Este momento está ya establecido y es muy conocido por algunos de los trabajadores de servicios generales. Es un espacio abierto para todos los trabajadores. Inició desde que Juan comenzó el proyecto en el año 2000<sup>25</sup>. Desde entonces, cada mañana, muy temprano, en las oficinas del CJuven – antes en el CUI o en la Mezquita– Juan prepara una cafetera grande de café para invitar a todo aquel que quiera acercarse. Además, en este espacio en ocasiones se parte rosca de reyes o se comen tamalitos y atole el 2 de febrero. Son espacios en donde por medio de un pequeño rato de convivencia los trabajadores pueden ir reforzando su sentimiento de pertenencia a una comunidad ignaciana, que como tal, promueve “el caminar juntos”.

El “café”; “los jugos”; darles un cuaderno; compartirles una comida para celebrar algún reconocimiento; gestionar que les den un diploma después de terminar ciertos talleres; visitarlos en sus casas cuando están muy enfermos o en una situación difícil; todos estos detalles reflejan que este proyecto cuida que sus acciones de acompañamiento se realicen de una manera en donde se fomente y se pueda lograr el “buen convivir”, con el cuidado y la atención de unos con otros como parte de una comunidad.

**Integración Familiar.** A partir del periodo 2003-2004, se comenzaron a realizar Encuentros de Convivencia Familiar en Tapalpa sobre todo para los trabajadores del área de seguridad, dado que para esta área resulta complicado participar en talleres quincenales. Actualmente, en estos encuentros pueden participar los trabajadores de las distintas áreas.

---

25. “Una vez llegó Enrique Luengo (exdirector de la DIC) a la mezquita y le encantó (refiriéndose a la hora del café), inclusive tuvo interés por escribir acerca de ese espacio” (Entrevista 5).



El objetivo general de los encuentros ha sido “vincular y generar un clima de confianza entre los compañeros, así como compartir momentos fuera del área de trabajo”<sup>26</sup>.

De manera anual se realizan tres encuentros familiares en Tapalpa, durante este año 2013 ya hubo un encuentro en febrero y los otros dos serán en octubre y noviembre. En cada ocasión pueden asistir un promedio de 150 personas que equivale más o menos a 15 trabajadores y sus familias. El encuentro se realiza de sábado a domingo. Los asistentes llevan sus propios carros, parten para Tapalpa el sábado temprano y se regresan el domingo al atardecer. A veces también se ha rentado un camión para transportarse.

Juan se encarga de llevar todos los alimentos, él comenta que al pensar en qué comida llevar piensa principalmente en las mujeres y en los niños: llevan cereal, yogurt, galletas, ingredientes para preparar ensaladas, etc.

Las actividades del encuentro se organizan de una manera muy espontánea de acuerdo a la dinámica de los participantes: hay momentos de oración y Eucaristía; convivencia con los hijos; romper piñatas; tiempo para ver y reflexionar sobre alguna película; pláticas respecto a diferentes temas; taller de comunicación para parejas; momentos para celebrar, para cantar; caminatas; etc.

---

26. Documento de la Evaluación del Campamento a Tapalpa en Octubre del 2009.

## V. EVIDENCIAS Y EVALUACIONES DEL TRABAJO DE ACOMPAÑAMIENTO

A lo largo de trece años, en el proyecto de acompañamiento de los trabajadores de servicios generales se han realizado distintas evaluaciones para retroalimentar de manera frecuente este espacio. Algunas evaluaciones son referentes a las reuniones o talleres quincenales y otras son respecto de los encuentros familiares en Tapalpa.

En general, las evaluaciones de las reuniones o talleres han tenido los siguientes objetivos:

1. Identificar qué necesidades o temas les gustaría trabajar en las reuniones del proyecto.
2. Conocer qué fortalezas reconocen en el proyecto de acompañamiento.
3. Conocer en qué les ayuda o beneficia el proyecto de acompañamiento.
4. Identificar en qué puede mejorar el proyecto y qué proponen para ello.
5. Realizar un sondeo respecto a cómo se sienten en ese momento, cómo diría Juan: “¿Cómo está tu corazón y el de tu familia?”

Por su parte, en las evaluaciones de los encuentros de Tapalpa se ha buscado conocer la percepción y opinión de los participantes respecto de cada uno de las actividades realizadas en el encuentro: caminatas; espacio para películas; oración; comidas; encuentro con otras familias; momentos de reflexión; dinámicas, etc. Para cada actividad realizada se presentan las opciones de respuesta de: mal; regular; bien; y muy bien o excelente; y además, se ponen unas líneas para que escriban el porqué de sus respuestas o bien para que escriban sus propuestas para mejorar la actividad.

En este apartado se presentarán de manera resumida los principales resultados de las evaluaciones de años pasados<sup>27</sup> y también se expondrán, de manera detallada, los comentarios que dieron los trabajadores en la última evaluación del proyecto, realizada en el periodo de mayo – junio 2013. En esta última evaluación, además de aplicar un cuestionario también se realizaron entrevistas con el objetivo de

27. La información que se presenta es la que se pudo recuperar del archivo histórico del proyecto.

conocer de manera más directa y personal cuáles son algunos de los frutos del proyecto.

Como nota final, antes de pasar a revisar los resultados de las evaluaciones, se quiere enfatizar que aunque las evaluaciones formales se han realizado en momentos específicos, Juan comenta que durante el trabajo cotidiano se va dando cuenta de cuándo algo sí funciona y cuándo no; en cuanto a esto, dice:

*“Me doy cuenta que algo funciona porque ellos mismos lo empiezan a animar, cuando me preguntan, me exigen, o preguntan: ‘¿qué pasa por qué se paró esto?’, es porque les interesa, es parte de su vida, es cuando conectan. Hay cosas que yo veo que conectan pero les cuesta, ahí sí me detengo, no todo lo pueden sacar muy fácil”. (Entrevista 4).*

## **Evaluaciones del periodo 2000-2005**

En cuanto a las reuniones semanales o quincenales, que algunos llaman “de los jueves”, en este periodo se encontraban como fortalezas el que estos espacios permitían: aprender algo nuevo; tener momentos de reflexión respecto de la vida diaria; platicar de alguna situación personal y así encontrar un desahogo; ser más unidos en el trabajo y en la familia; manejar los sentimientos y controlar el carácter; y, “saber que hay alguien que nos ayuda”.

Con relación con las debilidades o áreas por mejorar en las “reuniones de los jueves”, en ese tiempo predominaban los comentarios que señalaban que era importante que los compañeros se comportaran con mayor respeto en el taller, dejando de hacer “carrilla” y dejando de criticar a los que participaban porque esto ocasionaba que varios asistentes se inhibieran al hablar o que mejor no quisieran participar. Hubo un tiempo en donde fue un reto para el proyecto mantener la atención y actitud adecuada de los asistentes para que pudiera predominar un ambiente de reflexión y no de “relajo”. Se vio que para lograr ese ambiente era mejor trabajar con grupos reducidos y no con toda un área junta. Es por esto que a partir de unos años a la fecha se ha trabajado con grupos de máximo 15 o 20 personas; por ejemplo, dividiendo el área de aseo, que es la más numerosa, en dos grupos.

Referente a otro punto, en los primeros años los temas que proponían para trabajar eran similares a los de la actualidad – como lo veremos con la información de la última evaluación –; entre ellos están: autoestima, motivación, sexualidad, temas familiares, pareja y matrimonio, relaciones interpersonales, amistad, y educación de los hijos.

Como necesidades personales a trabajar algunos trabajadores señalaban: “perderle el miedo a varias cosas que nos obstaculizan en la vida”; “sanar todas las heridas”; “aprender mucho y de muchos temas”; “descubrir más cosas... ver qué puedo cambiar en mi vida”; “superar mis problemas”; “dejar la vergüenza a un lado y poder hablar en grupo”; “salir adelante y perder los miedos que traigo

dentro de mi persona”; “reflexionar más sobre temas espirituales”; “ayudarme a educar a mis hijos”; “sanar lo que me hace sentir incómodo”.

En esa época, con relación con los encuentros de integración familiar en Tapalpa, parte de los comentarios indican que en estos convivios se podían conocer más entre compañeros, podían disfrutar de un ambiente natural y que recibían muy buena atención por parte de los coordinadores del encuentro. Lo que sugerían era que no se llevaran bebidas embriagantes dado que varios participantes no bebían con responsabilidad. En la actualidad está prohibido llevar bebidas embriagantes dado que una de las intenciones de estas actividades es propiciar la sana convivencia familiar. Otra sugerencia para mejorar, que frecuentemente hacían, era incluir más juegos y dinámicas en el encuentro y que este tipo de reuniones con la familia se hicieran de manera más frecuente.

## **Evaluaciones del 2006**

Formando todavía parte del Centro Universitario Ignaciano, el proyecto de acompañamiento realizó en el 2006 una evaluación, para conocer desde la percepción de los trabajadores de servicios generales si era importante continuar con las reuniones o talleres; y, en caso de que esto fuera era afirmativo, también buscó conocer qué tipo de temáticas querían abordar en ellos. Como parte de los resultados se obtuvo que de 20 participantes un 100% respondió que sí deseaban este tipo de espacios de acompañamiento y todos concordaban, excepto por una persona que no contestó, con que era conveniente tener los talleres durante una hora a la semana.

En cuanto a las temáticas que querían abordar en los talleres, las de mayor frecuencia fueron: sexualidad; familia; pareja; relaciones interpersonales; crecimiento personal, y experiencia de Dios.

En el 2006 también se realizó una evaluación del encuentro familiar en Tapalpa, en donde se encontró que los quince trabajadores que asistieron vieron como muy bueno el que se realicen este tipo de actividades familiares. Comentaban que el encuentro promueve la convivencia con la familia y con las familias de los compañeros, y que ayuda a que se conozcan mejor; uno de ellos expresó: “nos conocemos mejor, más directamente, aún más que en la posada”. Otro trabajador agregó: “es un espacio para la convivencia con la familia y con la naturaleza, es un espacio para la reflexión y para valorar lo que uno tiene y lo que Dios nos da”. También comentaron que les gustó la experiencia de tener momentos de oración en espacios de la naturaleza. Además, varios participantes señalaron que les gustaría que los acompañe algún sacerdote del ITESO para poder oficiar una misa y para tener oportunidad de platicar con él o confesarse.

Para mejorar el encuentro familiar, en ese tiempo propusieron que se realizaran más juegos organizados y competencias para los niños, que se llevara más comida para niños y que se incluyera la actividad de romper algunas piñatas.

Finalmente, en esta evaluación dos trabajadores expresaron a manera de reconocimiento y de agradecimiento al ITESO:

*“Es muy satisfactorio saber que la empresa donde se labora se preocupa por el bienestar familiar... en eventos como estos se valora lo importante que es la familia” (Comentario 1 de la Evaluación 2006).*

*“Fue un retiro familiar que no olvidaremos mis hijos, mi esposa y yo. Es un gran ejemplo para las áreas, es parte de la integración familiar. Si estás bien en tu familia lo reflejas en el trabajo. Creo que todos salimos ganando y ayudamos a que las familias no se desintegren y que los trabajadores vean con gusto lo que hacen. A nombre de mi familia y de un servidor: ¡Muchas Gracias!”. (Comentario 2 de la Evaluación 2006).*

## Evaluaciones del 2007

En cuanto al 2007, en el archivo histórico del proyecto se encontró una evaluación realizada a 15 personas que asistieron al encuentro familiar en Tapalpa durante dos días del mes de junio. De manera similar a los años anteriores, la totalidad de los participantes opinaron que les pareció bien o muy bien este tipo de eventos. También, como en otros años, resaltaron que les agradó la convivencia familiar y el compartir unos días conociéndose entre ellos y conociendo a las familias de sus compañeros. Es un tiempo que, en palabras de ellos, les ayuda para reflexionar y valorar más a la familia.

En este encuentro ya se llevó a cabo la propuesta del año anterior respecto de poder tener una misa, referente a ella comentaron:

*“Con las reflexiones de la misa y la comunión se siente uno más tranquilo, además estuvo muy bien oficiada por el padre... sería bueno invitar a los padres un día antes para que también convivan con nosotros” (Comentario 1, Evaluación 2007).*

*“Me gustó porque en la misa sentimos como si fuéramos una familia unida y me gustó que la escuchamos sentados, fue algo que nunca me había pasado” (Comentario 2, Evaluación 2007).*

Como propuestas para mejorar, sugirieron que se hiciera alguna actividad en donde se reunieran familias que no se conocían entre sí, porque se notó que hay personas con dificultad para convivir con nuevas personas y por lo tanto a veces por pena o por desinterés se relacionaban nada más con los ya conocidos.

También se sugirió que hubiera personas que se encargaran de cuidar y entretener un rato a los hijos para que las parejas tuvieran un más de tiempo de reflexión entre ellos.

Hubo personas que comentaron que nunca habían tenido la oportunidad de estar en un paseo familiar, menos aún con compañeros de trabajo y amigos. Enfatizaron

que este tipo de espacios les ayudó a reflexionar, a valorar, a disfrutar la naturaleza y a agradecer a Dios por lo que tienen. Con relación a estos encuentros, unos de los asistentes mencionaron:

*“Aparte de que son buenos, tenemos que aprovechar todo lo que nos da el ITESO para crecer como personas y como seres humanos” (Comentario 3, Evaluación 2007).*

*“(Respecto a las propuestas para mejorar:) Que los jefes y todos los supervisores estén unidos y tengan presente a la familia, que es el motor e impulso para que desarrollen un buen trabajo: ¡Gracias por compartir esta convivencia!”.*

## **Evaluaciones del 2008**

Las evaluaciones que pudieron recuperarse de este año son también exclusivamente de los encuentros familiares. En ellas predominan comentarios que piden que este tipo de encuentros se realicen de manera más seguida. También piden que se hagan de viernes a domingo y no solamente de sábado a domingo.

Como en otros años, hay personas que sugieren que haya un espacio de confesión con un sacerdote. En cuanto a la misa, señalan:

*“Fue muy agradable oír la palabra de Dios con una vista tan hermosa y una tranquilidad que se siente mucho la Eucaristía” (Comentario 1, Evaluación 2008).*

Comentan que para la convivencia fue muy bueno el tener juegos de voleibol y baloncesto para los adultos. Dicen que también fue muy agradable la fogata y el momento para cantar; sin embargo, sugirieron que la fogata se realice en un lugar más distante a los dormitorios para no interrumpir el descanso de los demás. Comentan que la organización para la limpieza fue muy buena y les gustó que las mujeres no fueran las encargadas de cocinar, fue una actividad colectiva.

Como en otros años, enfatizan que el contacto con la naturaleza favorece el encuentro familiar de una manera muy disfrutable; con relación con esto, una señora mencionó:

*“Fue una experiencia muy agradable y que a veces como familia no tenemos la oportunidad de vivir esos momentos rodeados de tanta naturaleza. Nos permite enseñarle a nuestros hijos que hay paisajes tan hermosos y hacer actividades que nos permiten convivir más como familia, sin televisión, sin prisas, sin estrés”. (Comentario 2, Evaluación 2008).*

## **Evaluaciones del 2009**

En la evaluación del encuentro del 2009, se sigue reconociendo este espacio como una oportunidad de convivencia familiar y de fomentar el compañerismo. Por otro lado, señalan que les gustaría que en estos encuentros tuvieran más oportunidades

de intercambiar ideas y tener mayor participación por parte de los asistentes dado que algunos no se acercaban, por ejemplo a la fogata. También mencionaron que en este año no pudo acompañarlos un padre jesuita y aunque sí les hizo falta, de todos modos realizaron momentos de oración significativos.

Cada año, a lo largo de los trece años de existencia del proyecto de acompañamiento de los trabajadores, se han realizado encuentros familiares en Tapalpa con la intención principal de abonar al quinto eje de la metodología de este proyecto: “celebrar la vida”. A través de este tipo de convivios se busca fomentar el compañerismo, celebrar la vida misma y fortalecer la fe mediante la celebración del camino andado. Es importante recordar que “celebrar” forma parte de la metodología del “ver, juzgar, actuar, revisar y celebrar”. Como se pudo evidenciar con las evaluaciones presentadas, desde la propia voz de los trabajadores se puede confirmar que los encuentros cumplen satisfactoriamente sus objetivos y algunos más que no se tenían abiertamente contemplados.

### **Evaluación realizada en el periodo de mayo – junio 2013**

Como parte del presente trabajo de recuperación y sistematización del proceso de acompañamiento de los trabajadores de servicios generales, se realizaron diversos acercamientos con personas que participan o han participado en este proyecto para conocer: su experiencia en él; sus observaciones respecto a sus frutos y alcances; y, sus comentarios con relación al futuro del proyecto. Los acercamientos realizados fueron los siguientes:

- Treinta y cinco encuestas a personal que asiste de manera regular a las reuniones o talleres del proyecto;
- Entrevistas personales a dos integrantes del área de aseo y una breve entrevista a un integrante del área de jardinería;
- Entrevista al Padre José Alfredo Martín del Campo Casillas. SJ, quien fue uno de los jefes del CUI cuando el proyecto estaba en ese centro; y,
- Seis entrevistas a Juan Nepomuceno Martínez Prieto, coordinador actual y fundador de este proyecto. Una de estas entrevistas fue exclusivamente para conocer los frutos del proyecto.

### **Resultados de la aplicación de encuestas**

En las reuniones o talleres que se realizan los días jueves y viernes de cada semana – una vez cada quince días para cada área –, asisten un promedio de 65 trabajadores correspondientes a las áreas de aseo, mantenimiento y jardinería. Esto equivaldría a un 60.7% del total de 107 trabajadores en estas áreas. Respecto a qué área es la que más participa en estas reuniones, en proporción se observa que el área que más asiste es la de aseo y limpieza, en segundo lugar jardinería y en tercero mantenimiento.

De entre los asistentes a los talleres, a treinta y cinco personas se les pidió que contestaran de manera anónima una encuesta de 14 preguntas (Ver anexo 3), con el objetivo de conocer su experiencia en el proyecto de acompañamiento que tienen como parte de la comunidad del ITESO.

Las personas que respondieron la encuesta pertenecen a las áreas de aseo y de mantenimiento, del turno matutino y vespertino. El rango de edad de los participantes oscila entre los 18 y 59 años, la mayoría tiene entre 20 y 27 años de edad.

Casi todos los participantes tienen más de un año en el proyecto; solamente nueve personas tienen menos de este tiempo. Entre los que tienen más de un año, varios de ellos tienen de tres a seis años participando y cuatro de ellos tienen trece años, es decir, desde que el proyecto inició.

Comparando el tiempo que tienen trabajando en el ITESO y el tiempo que tienen de asistir al proceso de acompañamiento, se encontró que 17 personas se integraron al proyecto inmediatamente después de entrar a trabajar en el ITESO; 6 personas lo hicieron en los primeros seis meses de su llegada; 5 personas de 7 a 12 meses después; 3 personas casi dos años posteriores a su ingreso; y, 4 trabajadores se integraron en cuanto se inició el proyecto – estos cuatro participantes ya tenían tiempo trabajando en la universidad cuando el proyecto comenzó –.

Veintiocho de los participantes en la encuesta son hombres y siete mujeres, lo cual responde a que en el área de servicios generales los trabajadores la gran mayoría son hombres. Veintiuno son casados, once solteros y tres viven en unión libre. En cuanto al número de hijos, 12 participantes no tienen hijos; 10 de ellos tienen un hijo; 5 tienen dos hijos; y, los otros ocho participantes tienen de 3 a 7 hijos.

Para conocer **qué es lo que ha aportado el proceso de acompañamiento a la vida de los trabajadores**, qué frutos ha tenido y de qué manera se benefician de este proyecto; en la encuesta aplicada se preguntó acerca de la percepción que ellos tienen en cuanto a cuatro aspectos, que fueron analizados de manera conjunta:

1. ¿Qué aporta a tu vida y a tu corazón el proyecto de acompañamiento?
2. Por favor escribe algunos ejemplos personales de para qué te ha servido participar en el proyecto de acompañamiento.
3. ¿Has notado cambios en ti a partir de tu participación en el proyecto?
4. ¿Cuáles cambios?

Con relación a estos puntos, los datos encontrados se presentan agrupados en doce categorías, las cuales se muestran en orden de mayor a menor de acuerdo a su frecuencia de respuestas: (Ver tabla 1)



**Tabla 1. Aportaciones y Beneficios del Proyecto de acuerdo a la Encuesta aplicada en Mayo-Junio 2013**

<b>Ayuda a:</b>	<b>Algunos ejemplos de respuestas:</b>
<b>Desarrollar habilidades</b>	"Poder expresarme mejor"; "poder tomar decisiones yo sola"; "ser más participativo"; "ser más respetuoso"; "ser más responsable"; "controlarme cuando me enojo"; "saber hablar sin discutir" "gracias a este proyecto estoy logrando ser más comunicativa".
<b>Valorar</b>	"Tomarle valor a la vida, al trabajo y a la familia"; "saber valorar a mi familia y esposa"; "me ha enseñado a valorar cosas que tenía pero yo no lo sabía"; "valorar más a mi familia y a mi prójimo". "Valorar la vida y lo que nos rodea".
<b>Ser o estar mejor como persona</b>	"Ser mejor como persona"; "buenos cambios en mi persona"; "mejorar mi personalidad"; "llevar una vida plena"; "me siento bien conmigo mismo".
<b>Aprender diferentes aspectos</b>	"Aprendo a sobrellevar problemas con el prójimo"; "saber cómo ayudar a los demás"; "darme cuenta de lo que es bueno"; "conocer cómo ser más humano"; "a saber resolver problemas fuera del ITESO"; "aprender lo que son los valores para tratar de sembrarlos en mi vida".
<b>Tener tranquilidad y tolerancia</b>	"Me ayuda a estar tranquilo"; "A ser más tranquilo con la familia"; "ser más paciente y lo que pase en mi alrededor no todo me afecte"; "ser más paciente con mis hijos"; "ser más tolerante con las personas negativas".
<b>Cuidar a la familia y mejorar la relación con ella</b>	"Me ayuda a cuidar a mi familia y esposa"; "mejorar a la familia"; "comprender a mi pareja"; "estar más pendiente de mis hijas"; "saber llevar una buena relación de pareja" "me llevo mejor con mi esposo".
<b>Crear conciencia</b>	"Hacer conciencia de las cosas"; "Ser más consciente de lo que pasa a mi alrededor y con mi familia"; "pienso las cosas antes de decir o hacer"; "el darme cuenta de que en la vida hay muchas cosas importantes, que tienen que ver más allá de la vida cotidiana"; "saber qué es lo que me hace falta y trabajar en ello".
<b>Convivir con los compañeros</b>	"Convivir un poco más con mis compañeros de trabajo"; "tener buena relación con los compañeros"; "compañerismo, convivir más con algunos compañeros"; "conocer más a mis compañeros".
<b>Tener sentimientos amorosos hacia los demás</b>	"Confianza y amor hacia mi familia"; "me da alegría"; "amor hacia mi familia"; "el perdonar y amar a las personas que nos rodean"; "tolerancia y amar a las personas".
<b>Sentir apoyo</b>	"Mucho apoyo en mi vida"; "me doy cuenta que puedo pedir ayuda a los demás"; "apoyo emocional y personal"; "consejos fuertes".
<b>Espiritualidad</b>	"Por ejemplo, me he sentido más hijo de Dios, a ver diferente la religión"; "a ser más espiritual, tener fe".
<b>Autoconocimiento y Autoestima</b>	"Saber que vales mucho como persona"; "conocernos mejor", "tener autoestima".

La tabla anterior presenta de manera resumida las respuestas encontradas en cuanto a las aportaciones que tiene el proyecto para la vida de los trabajadores. Además, es importante presentar algunos testimonios tal y como los escribieron en las encuestas, de manera que se pueda ejemplificar con más detenimiento los alcances que ha tenido el proyecto para ellos:

*“Tengo mejor relación con mis compañeros, a mi pareja le tengo más paciencia y me gusta poder expresar mis sentimientos con mis seres queridos, pero lo más es poder saber que sí se puede lo que te propones”. (Ejemplos personales de para qué te ha servido participar en el proyecto de acompañamiento; tomado de la encuesta #4).*

*“Que conozco un poco más a mis compañeros que no conocía o no les hablaba anteriormente”. (¿Has notado cambios en ti a partir de tu participación en el proyecto?; tomado de la encuesta #5).*

*“Hacer conciencia de las cosas, tomarle valor a la vida, al trabajo y a la familia, etc.” (¿Qué aporta a tu vida y a tu corazón el proyecto de acompañamiento?; tomado de la encuesta #7).*

*“Que vales mucho como persona. Respetar a los demás. Ver lo que está mal en tu familia y en ti”. (Ejemplos personales de para qué te ha servido participar en el proyecto de acompañamiento; tomado de la encuesta #24).*

*“Me enseña la capacidad del respeto e integridad en grupo y saber llevar una nueva semilla a mi hogar, con mi familia y con mis vecinos” (¿Qué aporta a tu vida y a tu corazón el proyecto de acompañamiento?; tomado de la encuesta #28).*

*“Por ejemplo, convivir un poco más con mis compañeros (as) de trabajo porque siempre he sido un poco comunicativa, me costaba demasiado trabajo pero poco a poco lo estoy logrando gracias a este proyecto.” (Ejemplos personales de para qué te ha servido participar en el proyecto de acompañamiento; tomado de la encuesta #28).*

*“Me hace compartir las cosas buenas que aprendo con Juan hacia mi familia y me han sacado de muchos problemas personales.” (¿Qué aporta a tu vida y a tu corazón el proyecto de acompañamiento?; tomado de la encuesta #30).*

*“Cuando estaba soltera me ayudó mucho a estar con mi familia (permanecía mucho encerrada), ahora que estoy casada me permite llevarme mejor con mi esposo, sé cómo hablar sin empezar a discutir.” (¿Qué aporta a tu vida y a tu corazón el proyecto de acompañamiento?; tomado de la encuesta #31).*

*“A definir y pulir un corazón, una vida plena, feliz y llena de vida. Para tener y poder llevar una vida bien, consejos fuertes y de buena vibra” (¿Qué aporta a tu vida y a tu corazón el proyecto de acompañamiento?; tomado de la encuesta #35).*

Los trabajadores dieron testimonios favorables respecto de los beneficios que tiene en su vida el formar parte del proceso de acompañamiento; independientemente del tiempo que tuvieran asistiendo y/o participando en este proceso.

Por otra parte, con las cuatro preguntas referentes a las aportaciones del proyecto, se pudo ver que la mayoría de los participantes indicaron que los beneficios que reciben están principalmente en el área familiar; en segundo lugar a nivel personal; en tercer lugar con las personas que los rodean; y, en cuarto lugar, específicamente con los compañeros de trabajo.

En otro apartado de la encuesta se indagó directamente **en qué áreas sienten que el proyecto les ayuda**. Para esto, en lugar de pedirles que contestaran preguntas abiertas se les pidió que llenaran una tabla en donde se especifican distintas áreas. Los participantes tenían que marcar en cada área el recuadro de sí, más o menos o no ayuda, según su percepción. Para los fines de este trabajo, a continuación se presenta la tabla con las respuestas encontradas. (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Sientes que el proyecto de acompañamiento te ayuda en:					
	Sí	Más o menos	No	No respondió	Total
Tu trabajo	29	4	0	2	35
Tu persona	30	2	0	3	35
Tu familia	31	3	0	1	35
Tus relaciones con otras personas	21	10	1	3	35
Tu colonia	11	11	7	6	35
Tu vida espiritual	27	4	1	3	35

\*En la tabla se presenta el número de personas que respondieron en cada área.

En la tabla anterior se puede ver que las áreas en donde los trabajadores perciben beneficios o frutos del proyecto, nuevamente son: en primer lugar la familia y en segundo lugar la propia persona. Además, con esta tabla se observa que también de manera elevada se consideró que el proyecto ayuda en el propio trabajo, en la vida espiritual y en las relaciones con otras personas. Por otro lado, se observa que el área en donde todavía no alcanzan a llegar de manera uniforme los beneficios del proyecto es en la propia colonia, dado que ahí siete personas contestaron que el proyecto no les ayuda y once pusieron que les ayuda más o menos.

Con la encuesta aplicada también se buscó información en cuanto a qué temas son los que les gustaría abordar, o seguir abordando, en los talleres quincenales del proyecto. De manera similar a lo encontrado en las evaluaciones del año 2006, con esta encuesta se observó que las temáticas principales que les gustaría tratar son: 1) Familiares como la educación de los hijos; la paciencia con los hijos; la adolescencia y el trato con los hijos mayores; 2) de la relación de pareja; 3) de la confianza en uno mismo y la autoestima; 4) de temas laborales y económicos; por ejemplo, el manejo de las finanzas; 5) de habilidades de comunicación: saber escuchar, saber expresarse; 6) de manejo de sentimientos: el autocontrol del enojo; 7) de espiritualidad; 8) de la amistad y el compañerismo; 9) de sexualidad; y, 10) de cómo apoyar a personas desahuciadas.

Finalmente, en la encuesta se preguntó acerca de las **dificultades que han vivido dentro del proyecto de acompañamiento** y acerca de los **retos o necesidades que tiene el proyecto en la actualidad**.

Con relación al primer punto, 23 trabajadores indicaron que no habían tenido ninguna dificultad en el proyecto. Cuatro personas señalaron como dificultad el tener el tiempo disponible para asistir a los talleres; mencionaron: “tener mucho trabajo, por eso a veces faltaba”; “tener tiempo para asistir”; “tenía trabajo y no podía ir”; “concientización de los jefes inmediatos por el trabajo que queda pendiente”.

Otras cuatro personas indicaron que una dificultad tiene que ver con la comunicación que hay entre compañeros; expresaron: “no nos ponemos de acuerdo”; “la dificultad de que a mis compañeros a veces les cuesta trabajo hacer las dinámicas que son para bien de todos”; “la comunicación y el respeto con los compañeros”; y, “el saber convivir con los compañeros”. Es importante recordar que una de las dificultades que se ha tenido en los talleres y actividades del proyecto es “la carrilla” que hay entre los asistentes. Este problema, aunque se ha aminorado, todavía sigue siendo uno de los factores que influyen para que la participación verbal sea limitada por parte de algunos de los asistentes.

También se encontraron otras dos dificultades del proyecto pero con frecuencia de dos respuestas respectivamente: una de ellas tiene que ver con “no entender algunas palabras” y la otra con la periodicidad de las reuniones, ya que es cada quince días y algunos las quisieran de manera más frecuente.

En cuanto a los retos o necesidades que tiene el proyecto en la actualidad, la mayoría de los trabajadores enfocaron sus respuestas a retos personales dentro del proyecto, tales como: “sembrar lo aprendido en la familia”; “seguir superándome”; “tener más claros los propios valores”; “sabernos conocer a nosotros mismos”; “mejorar entre compañeros y por mí mismos”; “aprender más”; “saber hablar más en público”; “aprender más de los demás”; etc. Además de este tipo de respuestas, tres participantes mencionaron: “que no falte espacio” – ante la posibilidad de que ya no pueda utilizarse la Mezquita para el proyecto –; “tener más tiempo para los cursos”; y, “el que Juan se va y llega uno nuevo” – esto ante la posibilidad de Juan se jubile próximamente–.

## Experiencias recuperadas a través de entrevistas individuales

Como parte de la evaluación del periodo mayo – junio 2013, se realizaron entrevistas personales a dos trabajadores del área de aseo y a un trabajador del área de jardinería. Las entrevistas fueron semiestructuradas, en ellas se realizaron preguntas abiertas – similares a las de la encuesta - pero a la vez se agregaban preguntas que no se tenían previstas de acuerdo con el discurso de los entrevistados. En específico, las preguntas realizadas tenían los objetivos de conocer: ¿Cuáles son los beneficios que han tenido al participar en el proyecto?; a lo largo del tiempo, ¿qué cambios han visto en el proyecto de acompañamiento en cuanto a su metodología o funcionamiento?; ¿qué necesidades tienen respecto del proyecto de acompañamiento?; desde su opinión, ¿qué dificultades tiene o ha tenido el proceso?; ¿qué retos tiene el proyecto en la actualidad?; y, ¿de qué manera puede mejorar el proceso de acompañamiento que reciben como trabajadores del ITESO?

En este apartado se presentarán parte de las experiencias que han tenido dos de los trabajadores que fueron entrevistados<sup>28</sup>. Es importante mencionar que ambos tienen más de cinco años de trabajar en ITESO y conocen y forman parte del proyecto de acompañamiento. Con el objetivo de mantener su anonimato se evitó dar datos personales que pudieran revelar su identidad.

### Entrevista 1: Trabajador del área de aseo.

**Fecha de entrevista:** 27 de mayo 2013.

#### **¿Cómo ha sido tu experiencia en el proyecto de acompañamiento que tienes como trabajador del ITESO?:**

“Ha sido buena, trae muchas cosas sobre la familia, armonía con la gente, con la familia, con los hijos, sí ayuda. Duré como un año que no iba porque cambiaron de supervisor y no nos avisaba. El supervisor se iba y falta de comunicación, no avisaba. (Antes) era muy... no sabía escuchar a los demás, me enojaba y la ignoraba (a su esposa). Con Juan, con pláticas y juegos, me hizo reflexionar que eso estaba mal. En el trabajo, a valorar mi trabajo, ser más constante, en la puntualidad. Entrar a un horario, respetar los horarios. Ser consciente como están pagando tenemos que hacer el trabajo con conciencia, los alumnos pagan”.

#### **¿Qué cambios has visto en tu persona a partir de tu participación en el proyecto?**

“Paciencia con mi esposa, era muy exigente antes con mi esposa, si un día no hacía el quehacer me enojaba, ni siquiera dejaba que me explicara por qué no lo hizo, yo llegaba y por qué no hiciste eso, ahora llego y pregunto qué pasó,... la paciencia. Si ahorita no hace un día no le hace, como decía Juan “el quehacer nunca se va acabar y nosotros sí nos vamos a acabar”, decía que hay que hacer más considerado con sus esposas, más paciente, más comprensible.

28. No se presenta la información de la entrevista realizada a un trabajador del área de jardinería dado que esta, por cuestiones de tiempo, fue muy breve; sin embargo, más adelante se incluye parte de su testimonio.

Antes era exigente hasta conmigo, en el lado de que de trabajar más, horas extras, no le daba tiempo a mi esposa. Ya ahorita le dedico tiempo al trabajo y a mi familia. Aunque no tengan muchos lujos, que tengan lo principal y lo demás sale sobrando. Me aferraba mucho a las cosas materiales y ahorita ya no, si yo tenía dinero 1000 o 2000 pesos en vez de decir de salir a pasear se los metía a la casa, pero había otras necesidades, vamos a salir y me aferraba a la casa, ya vi que la casa la casa se va a quedar el día que se vaya uno, si no aprovecho a mi familia a mi esposa y mis hijos se puede perder. Antes vivía con mis papás, con mis suegros. Ahorita ya tenemos nuestra casa, no llevamos prisa, con el tiempo la acabaré. Es cierto, se aferra uno y no disfruta ni a su familia ni a su tiempo. He notado ese cambio en mí, hasta mi esposa me dice: ‘vamos con Juan’, dice: ‘nos deberían de invitar también a nosotros’.

**¿Qué necesidades tienes respecto del proyecto de acompañamiento? o ¿qué temas te gustaría ver?:**

“Ver sobre... tuvimos un curso de autoestima, aparte, me gustaría un curso de autoestima con pareja, invitar a mi esposa. También tuvimos con Juan el curso de cómo vivo la sexualidad pero quisiera tenerlo también en pareja. Me gustaría que ella también supiera, yo le digo estoy tomando este curso y no le sé explicar. (También) donde yo vivo hay mucha drogadicción, cambiaría la gente con temas así”.

**¿Qué cambios ha tenido el proyecto en el tiempo que llevas participando?**

“Al principio íbamos más compañeros pero se hacía más relajo, Juan decidió dividirnos en dos grupos, a mí me pareció mejor. Cuando íbamos todos era más carrilla, al leer uno si se equivocaba era más carrilla, participamos los mismos y ahora participamos más. Aquí son bien carrillas. Después como cada quien anda en su área ya no se ven. Antes era más desorden. Ahorita con los grupos divididos ya ponen más atención. Ahorita los talleres nos los da Juan y a veces invita a otras personas. Invita a estudiantes. Se hace más interesante porque también ellos comparten experiencias y los compañeros se portan más bien”.

**Comentarios referentes al Encuentro familiar de Tapalpa:**

“Nunca hemos ido pero queremos ir, dijo Juan: a mí no me gustaría que se pierda eso, le pongo películas a los niños, a dibujar, a hacer juegos, algo bien para la familia, convivir’. A los compañeros sí les ha gustado. Cuando se hace el viaje hasta faltan lugares, va a ver tantos lugares y dan tantos lugares la mitad a la mañana y la mitad a la tarde, si tú ya fuiste le das lugar a otro”.

**¿Qué dificultades tienen o han tenido en el proyecto?**

“El supervisor, para ellos es perder el tiempo, ellos dicen que es perder el tiempo aunque les hagan ver, (así era con) los anteriores supervisores, los que están ahorita dan más chanza pero no muy bien, es una hora y se va a perder algo de hacer acá.

Dicen: ‘Si este jueves digo no, es no’. A nosotros no nos toman en cuenta, lo que ellos dicen, si dicen sí es sí. Antes era más duro porque antes nos daban chance una vez al mes, los otros supervisores. De año y medio para acá era una cada ocho días pero ahora se dividió porque había más grilla (ahora la reunión es cada quince días)”. Nos dábamos la recia a tener el área limpia para no tener esos conflictos: ‘te vas y dejas sucio’.

“(Otra dificultad) En veces uno no participa porque no pronuncia bien una palabra o no sabe leer bien y la carrilla... participamos con el temor de no regarla, de no equivocarse, porque ya sabe que va a ver carrilla, por eso varios no participan, si no participaríamos todos. Ya le tenemos confianza a Juan, él dice respeto y a veces les vale, si fuera otra persona más dura no echaban carrilla. A veces se quedan con la duda pero no participan”.

### **En la actualidad, ¿qué retos tiene el proyecto de acompañamiento?**

“Una valoración, valorar si conviene o no conviene, creo que están en duda de si conviene o no, dice Juan que a lo mejor al irse él termina el proyecto, van a valorar si conviene o no. (Un reto es) que pueda permanecer y que sí es útil”.

### **¿Cómo podría mejorar el proyecto?**

“Que seamos más constantes los compañeros y que participemos todos y también que inviten a los supervisores para que vayan y participen. A veces iban y hay menos carrilla más respeto”.

### **¿A tus compañeros, les gusta ir a este espacio de acompañamiento?**

“Sí les gusta. Dicen: ‘Vamos a la reunión con Juan’, ‘vamos a relajarnos’, ‘vamos a aprender más’, ‘vamos con Juan’.”

## **Entrevista 2: Trabajador del área de aseo.**

**Fecha de entrevista:** 29 de mayo 2013.

### **¿Qué aporta a tu vida y a tu corazón el proyecto de acompañamiento?**

“Muchas cosas, cosas que se hablan con Juan uno las aplica en el hogar, en la familia y los hijos y sí me dan resultado, algunas cosas que he aplicado sin dan resultado con los niños. Por ejemplo, mis niñas están pequeñas, una tiene nueve años, una vez en un taller comentaban que hay que hablarle mirándola a los ojos, no me hacía caso y le hablé mirando a los ojos y sí funcionaba. Con mi esposa, cómo llevarnos mejor. Son cosas que se platican en los talleres y si se las lleva uno más suave.

(Además) por ejemplo los cursos de autoestima, tomé uno y Juan me platicaba sobre eso, que uno puede lograr lo que se propone. Al entrar hicimos un dibujo

de qué queríamos hacer más adelante y hace poco le platiqué a Juan que ya he hecho varias cosas de ese dibujo. Estaba fincando mi casa y en el dibujo ya quería terminarla, y ya ahora viendo ya terminé mi casa, ya tengo mi camioneta, salir con mi familia de vacaciones. Son cosas que me propuse y sí se logran.

En el curso de autoestima vimos que si alguien te dice no puedes, tú lo contrario, tu échale más ganas para que le demuestres, demostrarte primero a ti mismo. Ese curso de autoestima lo dieron otras personas nada más que Juan también ha metido en sus pláticas ese tema”.

### **De los temas que has visto en el proyecto, ¿cuáles te han ayudado?**

“Autoestima, había uno de cómo llevarse bien con la pareja, cómo llevarse bien en el trabajo, respetar al compañero. También el tema de sembrar, yo ya había hecho un jardín con cactáceas. Me dijo Juan que el jardín era para darles una responsabilidad a los hijos, para enseñarlos a cuidar a tener responsabilidades. A mí me gustan las aves, tengo como diez diferentes, les pongo tarea a mis niñas, tú les das agua y tú de comer. Dice Juan que hay que desde chiquitos enseñarlos a que tengan responsabilidad de algo. Por eso quiero hacerles el jardín de bonsáis”.

### **Actualmente, ¿qué necesidades o temas quisieras trabajar en el proyecto de acompañamiento?**

“La otra vez nos comentó Juan uno de... un curso para manejar tarjetas de crédito y todo eso. Yo nunca he agarrado una tarjeta, no me quiero arriesgar, a mi papá le pasó una experiencia así y duró mucho tiempo para salir... yo nunca he manejado tarjetas, a veces sí hace falta y quisiera un curso sobre eso. Dieron un curso de ‘cómo llegar a fin de mes’, pero lo dieron en la tarde y yo no me podía quedar por los horarios. Nada está de más, aprender sobre esas cosas. Otra vez Juan nos platicó de uno de cómo convivir primero en el hogar y luego por ejemplo en la colonia, en la cuadra”.

### **¿Has notado cambios en ti a partir de tu participación en el proyecto de acompañamiento?**

“Sí... se hace uno más consciente en todas las cosas, un curso de hay que escuchar a la pareja, porque a veces ni las escucha uno, hay que escuchar a la pareja no nada más llegar y ordenar cosas... a base de eso me he llevado mucho mejor. A veces yo llegaba cansado y no quería que me dijeran nada y a base de eso escucho más a mi familia hasta a mis niñas también. Yo he cambiado desde que entré al ITESO muchísimo, en formas de pensar, varias cosas, me acuerdo antes uno andaba comía una envoltura y la tiraba nada más, ahora no tiro y les inculco eso a mi familia a mis niñas y a mis sobrinos. Eso y respetar a las personas...

...Antes yo trabajaba en la construcción, nunca uno tiene ahí el trabajo seguro, no puedes hacer planes... seis años trabajé en una compañía y si acaso levanté unos muros de mi casa y aquí como ya tienes un trabajo es más fácil aventarse a



préstamos, y los préstamos me ayudaron a hacer mi casa y a agarrar carritos más buenos...

...Antes iba a misa por allá de vez en cuando y ya que Juan una vez dijo: 'no es posible que son 24 horas y a veces te piden nada más una hora el domingo y no van a misa o si no van hay que arrimarse más a Dios o portarse mejor con la gente, no hay necesidad de pasársela en la Iglesia sino tratar de cambiar, estar mejor con la gente'."

### **¿Qué dificultades han vivido dentro del proyecto de acompañamiento?**

"A mí a veces tal vez porque soy más grande que los demás, porque muchos no la agarran en serio, en este grupo ya hay gente más grande, antes era pura jugarrera y a mí eso no me gustaba, una vez le comenté a Juan que ya no iba a ir... se burlaban si opinaba... había mucha carrilla, eso no me gustó un tiempo. En el grupo que está ahorita son de los que están de cuando entré yo más o menos, y ya lo toman en serio. Antes había carrilla hacia cualquiera que opinaba. De por sí que yo al principio que entré me costaba mucho expresarme y hasta que un día el supervisor me dijo: 'tú ve y participa no te quedes callado'. Antes era más... (tímido al hablar) en cuestiones de esas porque en otras soy un relajo. Ahí no me gustaba hablar mucho porque se van a reír o van a decir esto. Cuando a uno si le interesaba participar o preguntar decían: 'a para qué preguntas eso', ahora prefiero que se oiga tonta la pregunta pero no quedarme con la duda".

### **Actualmente, ¿qué retos y necesidades tiene el proyecto de acompañamiento?**

"Quisiera estudiar pero está bien difícil porque está ahí mi familia y mi mamá y mi hermana con dos niñas, mi hermana sí está trabajando. Mi mamá ya está grande tiene 62 años. Tengo hasta la secundaria y sí se me complica estudiar. A veces uno tiene que o estudiar o trabajar.

(Otro reto:) Antes estábamos más unidos ahora como grupo no estamos tan unidos. Ahorita como que cada quien anda por su lado, hay menos trabajo en grupo".

### **¿Cómo podría mejorar el proyecto de acompañamiento que recibes como trabajador del ITESO?**

"Que le dieran espacios a Juan porque a veces se pierden por alguna cosa y nos avisa: 'no, no va a ver...' La agarraron jugando y tal vez por eso los supervisores ya no querían que fueran. La verdad Juan hablar con los que vamos y quien quiera ir en serio que vaya y si no que no hagan perder el tiempo a los demás.

Con Juan viene uno y platica muchas cosas, viene uno con Juan y se siente uno más a gusto. Dice 'Ahora qué traes', se siente a gusto platicar con él. Vienen mucho en la mañana. Vienen varios aquí con él, al café y a platicar poquito con él. Como me toca aquí (en esta área), paso agarro mi café y me sigo para allá".

## ¿Entre tus compañeros cómo le llaman al proyecto de acompañamiento?

“A la junta con Juan (risas). ¿Vas a ir con Juan? o ¿vas a ir a los jugos?”

Con estos dos testimonios, con las experiencias que compartieron estos dos trabajadores, es gratificante constatar que el ITESO, a través de proyectos de acompañamiento como el que coordina Juan N. Martínez, puede impactar favorablemente en el desarrollo psicoafectivo y relacional de algunos de sus trabajadores: la manera de verse a sí mismos se fortalece y sus relaciones familiares se enriquecen. Además, con la estabilidad laboral que la institución ofrece y la remuneración económica que da, permite que haya trabajadores que puedan ir cumpliendo sus propósitos patrimoniales. En esto también les ayuda la claridad que adquieren respecto a sus metas mediante ejercicios como los de proyecto de vida, los cuales se realizan en el proceso de acompañamiento.

### Entrevista al Padre José Martín del Campo SJ.<sup>29</sup>

Se entrevistó al Padre José Martín del Campo SJ – conocido como “Padre Pepe” – para conocer su experiencia y opinión respecto del proyecto de acompañamiento de los trabajadores. El Padre Pepe SJ fue jefe del CUI durante un periodo en el que el proyecto pertenecía a ese centro. De manera resumida, en la entrevista comentó:

*“La espiritualidad de Ignacio siempre nos invita a tener mucho cuidado con el personal de los trabajadores y con el personal que está en el rango más debajo de las contrataciones...”*

*...El proyecto, es el proyecto de Juan, es carismático porque Juan es muy carismático. Para tener trabajo con los trabajadores se requiere a alguien muy carismático. Cuando se vaya Juan, alguna otra persona carismática sí podría hacer un trabajo pastoral con los trabajadores...*

*...Una línea muy importante (a trabajar en el proyecto) sería la experiencia cristiana y la ignaciana: potencializar, instruir y que eso repercuta en su trabajo y en su vida familiar. Que el proyecto sea puente entre lo que está sucediendo en los trabajadores y los diferentes jefes o encargados de área. Si yo me reúno con ellos y ahí comentan las dificultades laborales sería el puente con los jefes... (El proyecto) permea toda la vida matrimonial de estos cuates para que hagan su vida con más calidad de vida y tengan formación de una universidad cristiana ignaciana...*

*... (¿Qué beneficios tienen los trabajadores con este proyecto?) Una persona de mucha confianza con la que pueden platicar de sus cosas personales o de tipo espiritual, religioso, humano, con una visión cristiana e ignaciana como la de Juan, porque él siempre ha estado ahí. La reflexión sobre la calidad de su vida, su vida matrimonial, del trabajo. (También) Juan tiene reuniones y campamentos en Tapalpa con toda la familia. Aparte hay campamento de los trabajadores pero el de Tapalpa es otro tipo de acompañamiento, más en la línea cristiana ignaciana. Si es de esa línea (el proyecto) tendría que estar en el CUI, si es de atención psicológica en CJuven”.*

29. Realizada el 13 de junio del 2013.

## VI. FRUTOS Y BENEFICIOS DEL PROYECTO DE ACOMPAÑAMIENTO

En este apartado, se presentarán de manera sintetizada los frutos y beneficios que el proyecto de acompañamiento de los trabajadores de servicios generales ha tenido, durante sus trece años de labor ininterrumpida. La información que aquí se presenta se basó en las evaluaciones y evidencias presentadas en el capítulo anterior, y también en la entrevista realizada a Juan N. Martínez respecto a los frutos del proyecto. Aclarado esto, a continuación se enumeran cuáles son los frutos y beneficios del proceso de acompañamiento:

- 1. Permanencia del proyecto.** Durante los trece años que tiene el proyecto dentro del ITESO, han habido etapas en donde estuvo en riesgo su permanencia; generalmente por cuestiones de desacuerdo en cuanto a la importancia de su función, sobre todo cuando algunos jefes veían como prioritaria la actividad laboral operativa versus la formación ignaciana y espiritual. Es por esto que, parafraseando a Juan, ha sido un logro que el proyecto siga a pesar de todos los obstáculos de épocas pasadas.
- 2. Impacto positivo en la vida familiar de los trabajadores.** Tanto las evidencias obtenidas, como la opinión de Juan, confirman que en el proyecto de acompañamiento los trabajadores han obtenido: a) recursos útiles para aplicarlos en la vida familiar – por ejemplo, en la educación de los hijos –; b) momentos para recordar el valor que tiene la familia; y, c) recomendaciones que practican para mejorar sus relaciones familiares y de pareja.

En palabras de Juan:

*“En la temática de la familia, de la pareja, de la educación de los hijos nos ha ido bien... en el tema de la pareja sí me meto porque ahí hay muchas respuestas favorables, hay más posibilidades de ayudar” (Entrevista 5).*

- 3. Impulsa y promueve la superación personal de los trabajadores.** El proyecto, partiendo de la misión del ITESO, busca que sus integrantes estén en continuo crecimiento, trabajando por alcanzar el magis en sus actividades y como seres humanos. Los testimonios presentados en este trabajo indican que, participando en el proceso, los trabajadores han visto cambios favorables en su persona y en su interacción con los demás. Varios comparten que en el proyecto se han visto motivados a alcanzar sus propósitos personales y

a sembrar en sus hijos para que logren vivir mejor. Algunos reportan ser más pacientes; más comunicativos; más decididos; más humanos; más conscientes; con mayor conocimiento de sí mismos; con claridad de sus metas y con confianza en sí mismos para realizarlas.

Cuando se le preguntó a Juan cómo los impulsa a superarse, contestó:

*“Desde la fe. (Además) el proyecto ha agarrado la dimensión humana desde la psicología positiva. El bien vivir es el bien convivir... Los impulso desde la dimensión de liberación, fortaleciendo la inteligencia espiritual y emocional: conocerte, valorarte, tener sentido de vida, plenitud de la persona. Lo social, como lo es por ejemplo el querer seguir estudiando, es fruto de todo lo primero... Gente que está conociendo el proyecto de Dios, la teoría de la liberación, todo eso genera conciencia y personas más críticas y más creativas... generan propuestas”. (Entrevista 3).*

- 4. Ayuda a reforzar la opción de continuar con los estudios, con apoyo de las oportunidades que brinda el ITESO.** Juan señaló que el tema de los estudios, por ejemplo de entrar a la prepa, es un tema que platican mucho como parte del desarrollo personal. Comenta que ha tenido buenos resultados dado que hay mucha gente que está estudiando y algunos que ya van a terminar una carrera. Los trabajadores saben de las oportunidades que tienen para poder estudiar y en el proyecto se les refuerza la motivación para hacerlo. Varios pueden tener beca para estudiar la prepa y la carrera; además, también hay facilidades en cuanto a los tiempos para estudiar. En estos aspectos, el personal del bachillerato del ITESO es un gran apoyo para los trabajadores.
- 5. Fomenta la amistad, la solidaridad y el compañerismo.** Uno de los ejes del proyecto de acompañamiento de los trabajadores es el encuentro con los demás, en donde se incluye el encuentro con los compañeros de trabajo. El proyecto ha permitido que los trabajadores se conozcan más como compañeros de trabajo; que compartan en un ambiente más allá del relacionado con sus funciones laborales; y, que puedan interactuar en un espacio en donde se hable de lo que es familiar para todos, de lo que los hace “semejantes”: la dimensión emocional, social y espiritual. Juan comenta que ha habido ocasiones en donde un trabajador ha estado gravemente enfermo y entonces los demás realizan una campaña para hacer una donación y juntar recursos económicos que puedan apoyar al compañero enfermo. Aparte de reunir dinero, los compañeros también han participado haciendo donaciones de sangre. Este tipo de acciones pertenecen a conductas propias de una comunidad, en donde hay espíritu de colaboración y apoyo entre sus miembros. Este actuar como comunidad en ocasiones se ha logrado y en otras todavía no; sin embargo, se ha visto, que como pasa muchas veces en los grupos humanos, en las situaciones de adversidad se moviliza un “impulso” de ayudar a los demás.

- 6. Cuenta con diferentes estrategias de acompañamiento, lo cual facilita el acercamiento a más trabajadores.** La estrategia de “puertas abiertas”; las visitas a sus áreas de trabajo; “la hora del café”; los encuentros familiares de Tapalpa; las reuniones de Cuaresma; los talleres quincenales; el acompañarlos durante el tiempo de desayuno; todas estas son actividades que permiten que el proyecto de acompañamiento logre llegar a diversos trabajadores, con diversas personalidades. Por ejemplo, comenta Juan, hay trabajadores que nunca van a las pláticas pero que llegan y dicen “quiero platicar contigo”. Se cumple el objetivo cuando los trabajadores se sienten acompañados, cuando saben que hay un apoyo para ellos, que caminan, paso a paso en el quehacer de la universidad, y en ese caminar: no están solos.
- 7. Facilita la derivación y acceso a servicios profesionales especializados.** Como se mencionó en el apartado de las estrategias de acompañamiento, cuando Juan considera que un trabajador trae dificultades emocionales o familiares que requieren la atención de un psicólogo o profesional de la salud, los deriva con miembros del equipo del CJuven para su atención. También puede facilitar la atención de algún familiar del trabajador. En este punto, cabe resaltar que el ITESO, al tener proyectos como este en donde se interesa por la dimensión emocional y espiritual de los trabajadores, facilita el que varios de ellos – que de otra manera probablemente no lo harían – consideren la búsqueda de apoyos profesionales para resolver sus problemáticas y para su desarrollo personal.
- 8. Ejercita directamente las habilidades de la lectura y de la expresión verbal.** Como fruto no contemplado en los objetivos del proyecto, se puede mencionar la oportunidad que dan los talleres quincenales para que los trabajadores practiquen sus habilidades de lectura y de expresión verbal. En las evidencias encontradas hay testimonios que señalan que gracias al proyecto: se han hecho más comunicativos, se pueden expresar mejor, pueden opinar y no quedarse con la duda, etc. La persona entrevistada del área de jardinería dio uno de los testimonios que avalan este punto. Él comentó que antes de entrar al proyecto le costaba mucho trabajo hablar, que era muy introvertido y no tenía facilidad para comunicarse con los demás. A partir de su participación en el proyecto y de trabajar en ITESO (desde hace nueve años), se da cuenta de que ahora “no le importa” lo que piensen los demás pues se siente con la libertad de expresarse como él quiere. Por otra parte, en las entrevistas a Juan también comentó de varios casos en donde al principio los participantes no querían leer, a veces por pena de no saberlo hacer bien, pero que con el paso de tiempo se animaban e incluso mejoraban su lectura.
- 9. Fomenta la aplicación práctica en la vida diaria.** Un beneficio importante es que en cada taller, Juan está aterrizando constantemente los aprendizajes de los talleres en la vida cotidiana. De esta manera, los trabajadores tienen ejemplos concretos de cómo aplicar lo aprendido en el proceso. Como se vio en los testimonios, esto les es de mucha utilidad.

Para citar un ejemplo de esto<sup>30</sup>, se presentan las palabras que Juan mencionó en uno de los talleres:

*“No olviden la presencia de Dios en sus vidas: por la mañana sean agradecidos, no vamos a dar una receta pero cada quien puede hacerlo a su modo...” (Entrevista 6).*

**10. Promueve el interés por continuar con el trabajo de la dimensión espiritual.**

En menor proporción, pero también importante, hay trabajadores que comentan que gracias a lo que han visto en el proyecto de acompañamiento se han vinculado con organizaciones cristianas, como por ejemplo el movimiento familiar cristiano, para seguir el trabajo de la espiritualidad con la familia.

Para finalizar este apartado, se citan las palabras de Juan con las cuales respondió cuando se le preguntaba sobre los frutos y beneficios del proyecto:

*“No es el proyecto el que ha beneficiado, es la experiencia, la relación, la amistad... lo que da frutos es el espíritu que nos ha unido... hay preguntas, entonces seguimos buscando respuestas” (Entrevista 5).*

---

30. Otros ejemplos de los testimonios de los trabajadores son: “Como dice Juan, hay que mirarla a los ojos”; “como dice Juan, escucha a tu esposa”; “como dice Juan, denles responsabilidades a sus hijos, como cuidar una planta”.

## VII. RETOS ACTUALES DEL PROYECTO DE ACOMPAÑAMIENTO

### Retos a nivel institucional

El año 2013 es un año de cambios importantes en la Oficina de Servicios Generales del ITESO. El primero de ellos es que Cenobio Gómez Villaruel terminó su jefatura el 28 de junio, dando paso a una nueva etapa laboral para los trabajadores: ahora con un nuevo jefe. Es esperable que dentro del recibimiento de las funciones de la jefatura, el nuevo jefe se formule la pregunta de: ¿Por qué los trabajadores dejan sus trabajos para irse a unas pláticas? Para el proyecto de acompañamiento de los trabajadores constituye un reto importante el poder manifestar con claridad suficiente cuál es la importancia de este proyecto, de manera que se continúe con el apoyo necesario, desde la jefatura, para seguir funcionando.

El segundo cambio tiene que ver con que el área de seguridad se independiza de la oficina de servicios generales. Ante esta situación todavía hay poca claridad respecto de la manera en que esta área participará dentro del proceso de acompañamiento; por ejemplo, surge la pregunta de si seguirán o no los encuentros familiares de Tapalpa para ellos.

Un tercer cambio es que próximamente se requerirá un nuevo espacio de trabajo para el proyecto debido a que la Mezquita, en donde se realizaban los talleres, tendrá que ser demolida para permitir la construcción de un nuevo edificio en la universidad.

### Retos al interior del proyecto

Un reto que tiene el proyecto es poder acompañar a los trabajadores cuando se presentan problemáticas relacionadas con el consumo de sustancias adictivas – principalmente el alcohol – y problemáticas resultantes de pleitos entre los compañeros. En estas situaciones muchas veces ha sido necesario que el coordinador se mantenga al margen, debido a que no han sido fructuosos los esfuerzos realizados en el acompañamiento. Juan comenta:

*“En las problemáticas de drogas, aquí nos ha ido mal, tenemos personas muertas y personas que han sido despedidas por drogas. Tenemos accidentados que se quedan gravemente enfermos. No nos ha ido muy bien...”*

*...En los pleitos de los trabajadores a veces me involucran y se arman las contradicciones. Me duele y chao, no me meto. Puedo platicar con ellos, sé que suceden esas cosas pero no puedo hacer nada. No trato de solucionar el problema". (Entrevista 5).*

Un reto más, es que como parte del proyecto de acompañamiento, en la actualidad se está comenzando a trabajar un proceso de reuniones exclusivas de mujeres y otras exclusivas de hombres. Se optó por la separación por género debido a que se vio que el grupo de mujeres tenía necesidades particulares, las cuales son convenientes tratar en un ambiente de mayor privacidad. Además, se consideró que para permitir mayor confianza en la participación, las mujeres serán acompañadas por una facilitadora mujer. Con este objetivo, se invitó a la Mtra. Elizabeth Covarrubias, miembro del equipo del CJuven, para que participara en el proyecto. En el mes de mayo, Elizabeth tuvo la primera reunión con las mujeres trabajadoras de servicios generales; al respecto, ella comenta que hubo una buena respuesta en el grupo y espera que poco a poco puedan integrarse más participantes.

Algunas de las razones por las que implica un nuevo reto para el proyecto el acompañamiento de acuerdo al género, es que, en el caso de las mujeres trabajadoras, en varias ocasiones se presentan pleitos entre ellas y a veces por esos desacuerdos no quieren presentarse a las reuniones. En el caso de los hombres, al estar solo hombres en las reuniones podría incrementarse la carrilla o hacerse más pesada, inhibiendo con esto la participación grupal. El reto para el proyecto será seguir convirtiendo sus momentos de encuentro en oportunidades para fomentar el compañerismo, el bienestar y el "bien convivir".

Finalmente, uno de los retos del proyecto de acompañamiento es que está próxima la jubilación de su coordinador. Como se puede ver entre líneas en este trabajo, la persona de Juan N. Martínez ha tenido una importancia crucial en la metodología y el impacto del proyecto en la vida de los trabajadores. El cambio de coordinador seguramente no será fácil, en trece años de trabajo se ha construido un ambiente de confianza sólida entre los trabajadores y el coordinador del proyecto. Retomando las palabras del Padre José Martín del Campo SJ:

*"El proyecto es el proyecto de Juan, es carismático porque Juan es muy carismático. Para tener trabajo con los trabajadores se requiere alguien muy carismático".*

*Ante esta situación, Juan con ánimo y esperanza menciona: "el proyecto no lo hago yo... lo hacen los trabajadores". Además, Juan confía que otra persona llegará con un nuevo ímpetu y desde su propio ser, arrancará y actualizará las actividades del proyecto. Es por esto que no quiere dar recetas para el proyecto, porque con cada persona y en cada contexto es donde el proyecto tomará su propia forma.*



## VIII. CONCLUSIONES

---

La realización de este trabajo de recuperación y sistematización del Proyecto de Acompañamiento de los Trabajadores de Servicios Generales, constituye uno de los esfuerzos realizados por parte del CJuven, para generar documentos que den cuenta de la experiencia construida a través de años de trabajo de cada uno de sus proyectos.

Con este documento se logra transmitir lo vivido en el proyecto desde la propia voz de sus participantes: los trabajadores, así como desde el discurso de su coordinador y fundador.

Son ya trece años desde que este proceso de acompañamiento comenzó en ITESO, trece años en donde se ha podido evidenciar que el ITESO como universidad confiada a la Compañía de Jesús, se ha preocupado porque su vida universitaria no sea solamente un concierto de saberes sino que sea una comunidad de personas y grupos, en donde la prioridad sea: el ser humano<sup>31</sup>.

Al participar en el proyecto, los trabajadores de servicios generales han podido contar un espacio de confianza en el que pueden encontrar, principalmente, un fortalecimiento emocional, relacional y espiritual. Es a través del cuidado de estas dimensiones del ser humano como se logra construir el camino del bienestar individual y social; un bienestar que incluye: “el buen vivir y el bien convivir”.

Se termina este trabajo con la invitación constante que hace el coordinador del proyecto de acompañamiento a los trabajadores de servicios generales:

***¡Hagamos juntos el camino,  
que se hace vida en y con nosotros!***

---

31. Tomado del discurso de R.P. Peter-Hans Kolvenbach, SJ. Prepósito General de la Compañía de Jesús. En: La Universidad de la Compañía de Jesús a la luz del Carisma Ignaciano. 1ª. Edición. Universidad Iberoamericana. México, 2001.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

- Asociación de trabajadores cristianos. Evangelización del mundo del trabajo. Recuperado de: <http://www.isotrabajo.org/>
- Berryman, P. (1989). Teología de la Liberación. Versión digital. Recuperado de: <http://www.ensayistas.org/critica/liberacion/berryman/cap4.htm>
- Comisión Internacional para el Apostolado Educativo de la Compañía de Jesús. (2001). Características de la educación de la Compañía de Jesús. Guadalajara: ITESO.
- Comunidades Cristianas de Base. (s.f.). En: La red para la formación de líderes católicos. Recuperado de: [http://mercaba.org/DicEC/C/comunidades\\_cristianas\\_de\\_base.htm](http://mercaba.org/DicEC/C/comunidades_cristianas_de_base.htm)
- Cinco Mensajes Universitarios. (2001). En: La Universidad de la Compañía de Jesús a la luz del Carisma Ignaciano. México: Universidad Iberoamericana.
- II Conferencia sobre Misión Continental. (2011). El método teológico. Recuperado de: [www.arquisanjo.org/2011b/.../El%20metodo%20teologico.doc](http://www.arquisanjo.org/2011b/.../El%20metodo%20teologico.doc)
- Consejo Universitario (2011). Orientaciones del Consejo Universitario para traducir el estilo ignaciano en la vida institucional del ITESO. Guadalajara: Documento institucional. ITESO.
- El Consejo Internacional de la Educación S.J. (1996). Pedagogía Ignaciana: Un planteamiento práctico. Colección Pedagógica Ignaciana 2. Guadalajara: ITESO.
- Iriarte G. (2006). ¿Qué es una comunidad eclesial de base? Recuperado de: <http://www.redescristianas.net/2006/07/17/%C2%BFque-es-una-comunidad-ecclesial-de-base-gregorio-iriarte/>

La metodología del ver-juzgar-actuar-revisar-celebrar. (2008). Recuperado de: [http://pastoraldejuventud.files.wordpress.com/2008/09/la\\_metodologia.pdf](http://pastoraldejuventud.files.wordpress.com/2008/09/la_metodologia.pdf)

Martín del Campo, J. (13 de Junio de 2013). Entrevista: Experiencia respecto del proyecto de acompañamiento de trabajadores de servicios generales. (D.A. Aguiar, Entrevistador).

Misión. (2003). Orientaciones Fundamentales. Guadalajara: Documento institucional. ITESO.

Modelo Educativo del ITESO (s.f.). Un conjunto de principios y criterios que orientan los procesos de aprendizaje en los programas de licenciatura. Guadalajara: Documento institucional. ITESO.

Prieto, J. N. (9 de Abril de 2013). Primera Entrevista: Historia del Proyecto. (D. A. Aguiar, Entrevistador)

Prieto, J. N. (16 de Abril de 2013). Segunda Entrevista: Historia del Proyecto. (D. A. Aguiar, Entrevistador)

Prieto, J. N. (23 de Abril de 2013). Tercera Entrevista: Historia del Proyecto. (D. A. Aguiar, Entrevistador)

Prieto, J. N. (7 de Mayo de 2013). Cuarta Entrevista: Metodología del Proyecto y Estrategias de Acompañamiento. (D. A. Aguiar, Entrevistador)

Prieto, J. N. (14 de Mayo de 2013). Quinta Entrevista: Frutos del Proyecto. (D. A. Aguiar, Entrevistador)

Prieto, J. N. (21 de Mayo de 2013). Sexta Entrevista: Evaluaciones del Proyecto. (D. A. Aguiar, Entrevistador)

Ramírez, G.; et.al. (2004). El Acompañamiento Personal y Grupal: "*Cura Personalis*". 4ta. Edición. Medellín, Colombia: Colegio de San Ignacio.

Torre, S. (1999). Espiritualidad Cristiana Hoy y Liberación. 1ª. Edición. México: Editorial Progreso.

## ANEXO 1: Fotografías de la Mezquita para archivo histórico

---





## ANEXO 2: Algunos ejemplos de dinámicas

---

### 1. Dinámica del Dibujo Personal.

En esta dinámica se pide a los trabajadores que hagan un dibujo de todo lo que en su vida les da sentido. Se les pide considerar tres áreas: la familia, el trabajo y el área personal. En el dibujo se incluyen los espacios físicos que son importantes; por ejemplo, la casa, la colonia, el área de trabajo. También se incluyen todas aquellas personas que son importantes en la vida de cada persona. Aquí se incluyen las personas con las que pueda existir alguna enemistad, pero que no por ello dejan de ser importantes. Por último, se toman en consideración los colores que se eligen para iluminar el dibujo; cada color puede representar un significado distinto para la persona que realiza el dibujo.

Este dibujo se recomienda que se haga cada seis meses debido a la utilidad que tiene para que las personas reflexionen acerca de los aspectos significativos de sus propias vidas.

Al terminar el dibujo, se pide a quien quiera participar que comparta lo que reflexionó con esta dinámica.

### 2. La siembra de valores.

A cada uno de los participantes en el taller se le entrega una hoja con una lista de valores en donde se da la explicación de cada uno de ellos. Se les pide que lean esta hoja, de preferencia en grupos de dos a cuatro personas, y que identifiquen aquellos valores que les gustaría sembrar en su vida, distinguiendo entre los que quieren sembrar en su vida familiar (F), en su vida laboral (T), y en su propia persona (P).

Al finalizar la lectura y la elección de los valores, se les pide que compartan cuáles fueron los valores que consideraron importantes para incluir en su “siembra personal” y cuáles fueron las razones para ello. Durante esta dinámica, constantemente el coordinador invita a la reflexión respecto de “¿cuál es el terreno en donde se quiere sembrar?;” llámese este la familia, el trabajo, la relación de pareja, etc.

### **3. Parábola del Sembrador.**

El texto de la parábola según el evangelio de San Marcos es el siguiente: Aquel día salió Jesús de la casa y se sentó junto al mar. Y se le juntó mucha gente; y entrando Él en la barca, se sentó, y toda la gente estaba en la playa. Y les habló muchas cosas por parábolas, diciendo: «He aquí, el sembrador salió a sembrar. Y mientras sembraba, parte de la semilla cayó junto al camino; y vinieron las aves y la comieron. Parte cayó en pedregales, donde no había mucha tierra; y brotó pronto, porque no tenía profundidad de tierra; pero salido el sol, se quemó; y porque no tenía raíz, se secó. Y parte cayó entre espinos; y los espinos crecieron, y la ahogaron. Pero parte cayó en buena tierra, y dio fruto, cuál a ciento, cuál a sesenta, y cuál a treinta por uno. El que tiene oídos para oír, oiga.

Con esta parábola, se invita a los participantes de los talleres a la reflexión respecto a las dificultades que se pueden encontrar en el camino de la siembra de valores y en el camino de la búsqueda del bienestar personal e interpersonal. Para hacer la reflexión, el coordinador va preguntando qué es lo que sucede cuando se avientan las semillas en los distintos tipos de terreno (con piedras, con espinas, con tierra dura...) y después se les pregunta qué es lo que necesitan hacer para que las semillas se puedan sembrar con éxito. Así, el coordinador facilita la reflexión respecto a los diferentes obstáculos de la vida y el esfuerzo que se requiere para lograr un buen fruto a pesar de las adversidades.

### **4. Dinámica de la Elección de Fotografías.**

Se colocan sobre la mesa una serie de fotografías tamaño carta de diferentes situaciones o imágenes: naturaleza, problemas sociales, ayuda entre diferentes especies, pobreza, basura, solidaridad, etc. Se les pide que caminen dando una vuelta alrededor de la mesa y que vayan eligiendo visualmente la imagen que les guste. Después de terminar la ronda, se les pide que tomen la imagen seleccionada, que la observen y reflexionen respecto a qué les gustó de ella y por qué la eligieron.

Esta dinámica tiene el objetivo de reforzar el empezar a escoger considerando lo que para cada persona es significativo. Escoger lo que realmente es valioso. Después de que eligieron la foto se les pide que compartan las razones de su elección (por ejemplo, por estética o por significado) y se les invita a reflexionar sobre ello. Esta dinámica sirve de preparación para la dinámica de la selección de valores.

### **5. Dinámica de Lectura de Cuentos.**

Se lee algún cuento (por ejemplo: “El viento y el sol”) y a partir de lectura se va reflexionando respecto a la aplicación de lo leído en la vida cotidiana.

## **6. Dinámica del pleito.**

Esta dinámica es útil en el trabajo con parejas, por ejemplo, en el encuentro familiar de Tapalpa. Se le pide a la pareja que provoquen entre sí un pleito y que después haya entre ellos una reconciliación. Se va reflexionando respecto a cuáles son los ingredientes para generar un “buen pleito”: ofensas, gritos, ignorarse uno a otro, etc., y cuáles son los ingredientes para una “buena reconciliación”: escucha, comprensión, no interrumpirse, mirarse a los ojos, etc.

## **7. Dinámica de la carta.**

También es una de las elegidas para el trabajo de parejas matrimoniales. Se les pide que elijan un tema y que cada día escriban una carta referente a ese tema para su esposo o esposa, según sea el caso. En las noches, cada persona lee la carta que escribió su pareja. Juan comenta: “Hay una alegría impresionante cuando el 70% de las cartas expresan los mismos sentimientos”.



## ANEXO 3: Encuesta sobre el proyecto de acompañamiento

### Encuesta sobre el Proyecto de Acompañamiento y Formación Ignaciana

Esta encuesta busca conocer parte de tu experiencia en el proyecto de acompañamiento que tienes como trabajador del ITESO.

Tu opinión es muy importante, ***esta encuesta es anónima, no tienes que poner tu nombre en ella.***

**1. ¿En qué área trabajas?**

Mantenimiento \_\_\_\_\_ Jardinería \_\_\_\_\_ Aseo \_\_\_\_\_ Otra: \_\_\_\_\_

**2. Edad:** \_\_\_\_\_ **Estado Civil:** \_\_\_\_\_ **Número de hijos:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** \_\_\_\_\_

**3. ¿Cuánto tiempo tienes trabajando en ITESO?**

**4. ¿Cuánto tiempo tienes asistiendo al proyecto de acompañamiento (con Juan)?**

**5. ¿Qué aporta a tu vida y a tu corazón el proyecto de acompañamiento?**

**6. Por favor escribe algunos ejemplos personales de para qué te ha servido participar en el proyecto de acompañamiento.**

**7. De los temas que has visto en el proyecto, ¿cuáles te han ayudado?**

**8. ¿Qué necesidades o temas quisiera trabajar en el proyecto de acompañamiento?**

**9. ¿Has notado cambios en ti a partir de tu participación en el proyecto de acompañamiento?**

Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

**10. ¿Cuáles cambios?**

<b>11. Sientes que el proyecto de acompañamiento te ayuda en:</b>			
	<b>Sí</b>	<b>Más o menos</b>	<b>No</b>
Tu trabajo			
Tu persona			
Tu familia			
Tus relaciones con otras personas			
Tu colonia			
Tu vida espiritual			

**12. ¿Qué dificultades han vivido dentro del proyecto de acompañamiento?**

**13. Actualmente, ¿qué retos y necesidades tiene el proyecto de acompañamiento?**

**14. ¿Cómo podría mejorar el proyecto de acompañamiento que recibes como trabajador del ITESO?**

**¡Gracias por participar en esta encuesta!**